

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 3 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa UTE Loranca (OHL-ASCAN) Limpieza Viaria y Recogida de Muebles y Enseres del Distrito de Loranca, Nuevo Versalles y Parque Miraflores de Fuenlabrada (código número 28102382012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la UTE Loranca (OHL-ASCAN) Limpieza Viaria y Recogida de Muebles y Enseres del Distrito de Loranca, Nuevo Versalles y Parque Miraflores de Fuenlabrada, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 20 de febrero de 2018, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 3 de abril de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE LORANCA Y LOS TRABAJADORES
ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE MUEBLES Y ENSERES
DEL DISTRITO DE LORANCA, NUEVO VERSALLES Y PARQUE MIRAFLORES
DEL AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA. (2017, 2018 Y 2019)**

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. – Partes que conciertan el convenio

El presente Convenio Colectivo se suscribe para la Empresa UTE LORANCA y la Representación Legal de los/las trabajadores/as del Servicio de limpieza viaria y recogida de muebles y enseres del distrito de Loranca, Nuevo Versalles y Parque Miraflores del Ayuntamiento de Fuenlabrada.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2. – Ámbito de aplicación

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de la Empresa UTE LORANCA, con el personal adscrito al servicio de limpieza viaria y recogida de muebles y enseres del distrito de Loranca, Nuevo Versalles y Parque Miraflores del Ayuntamiento de Fuenlabrada

Artículo 3. - Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2017, salvo que en el presente texto se establezca lo contrario.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2019. El presente Convenio quedará denunciado automáticamente a la fecha de finalización de este, no obstante, se mantendrá en todos sus términos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 4. – Subrogación del personal

Al término de la concesión de la contrata se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI (Artículo 49 y siguientes) del Convenio General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado.

Artículo 5. – Condiciones, absorción y compensación

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenio Colectivo, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas disposiciones en el cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

Artículo 6. – Comisión mixta paritaria

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente Convenio, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por un miembro de la empresa y uno de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.

Cualquiera de las partes podrá convocar la Comisión Mixta Paritaria, debiendo reunirse estas en un plazo de siete días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

A las reuniones las partes podrán llevar a los asesores que consideren oportunos.

En todas las reuniones de ésta comisión se levantará un borrador de acta y en la siguiente reunión se firmará de forma definitiva.

La Comisión Mixta, deberá emitir el informe en un plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese solicitado.

Artículo 7. – Resolución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

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

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 8. – Jornada de trabajo

a) Jornada del personal a jornada completa:

La jornada laboral para el personal a jornada completa será de 35h a partir del 1 de noviembre de 2017.

La jornada de trabajo se realiza de lunes a viernes e incluye un descanso intermedio de 30 minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

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

Se considera como festivo el día 3 noviembre (San Martín de Porres), así como los días 24 y 31 de diciembre.

b) Jornada del personal a tiempo parcial:

La jornada laboral para el personal de sábados, domingos y festivos será de 7 horas diarias a partir del 1 de noviembre.

La jornada de trabajo se realizará los sábados, domingos y festivos e incluye un descanso intermedio de 30 minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Serán días de libranza los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Artículo 9.- Horas extraordinarias

Solo se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales como daños extraordinarios urgentes, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los/as trabajadores/as sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

HORAS EXTRAORDINARIAS	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEÓN
Días festivos	23,00 €	19,72 €	16,43 €
Días laborales	21,52 €	18,44 €	15,37 €

Artículo 10. - Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre (1 de julio a 30 de septiembre).

La asignación individual de cada trabajador/a a los turnos de vacaciones establecidos por la Empresa se efectuará de forma rotativa, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores previa autorización de la empresa, antes del 15 de mayo.

El calendario de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios antes del 30 de marzo de cada año.

El inicio de las vacaciones no podrá empezar en sábado, domingo o festivo para el personal de diario.

Artículo 11. - Sanciones

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado

Artículo 12. - Excedencia

Excedencia voluntaria: Los/las trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a 4 meses e inferior a 5 años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, esta se podrá prorrogar por una sola vez, con la condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha Prorroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

Para acogerse a otra excedencia deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la empresa.

Las peticiones de excedencias quedaran resueltas en un mes.

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

Excedencia por cuidado de hijo: Los/as trabajadores/as tendrán derecho a periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de un familiar: También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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.

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

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

Violencia de Género:

El personal que haya sido víctima de violencia de género, y así lo acredite, mediante la orden de protección a favor de la víctima (Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección) tiene Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, con duración máxima de 6 meses salvo que las actuaciones de tutela judicial resultare que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, pudiendo en ese caso prorrogarse por el Juez la suspensión por 3 meses hasta un máximo de 18 meses.

Artículo 13. - Conductores

En el supuesto de que a un/a conductor/a, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante un periodo máximo de un año.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa y el/la trabajador/a estarán obligados a velar por el cumplimiento del código de circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

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

Artículo 14. – Licencias y permisos

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

Todas estas licencias deben ser preavisadas, salvo en casos de urgencias y debidamente justificadas con posterioridad.

- a) Por matrimonio del trabajador 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad y sobrinos 1 día si es dentro de la Comunidad de Madrid y 2 si se celebra fuera de la misma.
- c) En caso de enfermedad grave, operación, hospitalización o fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad y sobrinos 3 días. Si el/la trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, se concederán 4 días.
- d) Para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo necesario.
- e) Por traslado de domicilio habitual, 1 día.
- f) Por el nacimiento de cada hijo, 3 días, si fuera por cesárea, 6 días. Si el nacimiento se produjese fuera de la Comunidad de Madrid el/la trabajador/a tendría derecho al disfrute de un día más de licencia retribuida y si acaeciese fuera de la Península, de dos días, no siendo acumulables el día por nacimiento fuera de la Comunidad y los dos días por que ocurra fuera de la Península.
- g) Por concurrir a exámenes, los días necesarios, aportando el oportuno justificante del centro.
- h) Por fallecimiento de tío/a, 1 día.
- i) Tiempo necesario para la realización de análisis, pruebas médicas o asistencia a especialistas, prescritos por los Servicios Públicos de Salud o por la Mutua que tenga concertada la Empresa. Será necesario que se acredite mediante el justificante fehaciente. El trabajador/a queda obligado a acudir a su puesto por el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

Las licencias como consecuencia de comuniones o bautizos de hijos del/ la trabajador/a serán recuperables, cuando las necesidades de la empresa así lo requieran.

Todas estas licencias, podrán ser disfrutadas tanto por matrimonios como por parejas de hecho, siempre y cuando se encuentren debidamente inscritas en el registro correspondiente y así lo acrediten a la empresa.

Artículo 15. – Día de asuntos propios

- A) Los/as trabajadores/as a jornada completa disfrutaran, de un día de asuntos propios que se abonaran como si de un día normal de trabajo se trata. A partir del 1 de enero de 2018 se establece un día adicional de asuntos propios, para los/las trabajadores/as de este colectivo que tengan como mínimo un año de antigüedad en la contrata.

Los/as trabajadores/as de jornada parcial que tengan como mínimo un año de antigüedad en la contrata, disfrutaran, de un día de asuntos propios que se abonaran como si de un día normal de trabajo se tratara. Este día no será de aplicación al personal de rastrillo el cual continuará rigiéndose por su propio calendario con los domingos que haya cada año.

Para el disfrute de los días de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a la empresa con una antelación máxima de siete días y mínima de tres días, y su disfrute no podrá enlazarse con el periodo de vacaciones ni al comienzo ni al final, ni con festivos o fines de semana.

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

En caso de coincidencia en la petición de asuntos propios, de tres o más trabajadores/as, la concesión de días de asuntos propios se realizará atendiendo a la preferencia que vendrá fijada por la fecha de entrada de la petición en la empresa.

La empresa podrá denegar el disfrute de los días por necesidades del servicio.

- B) Se dispondrá de una bolsa anual de 7 horas, únicamente para el personal fijo a tiempo completo (100%), que podrán disfrutar para asuntos propios. Se establece un mínimo de 3,5 horas a disfrutar por jornada.

A partir del 1 de enero de 2018 se dispondrá de una bolsa anual de 7 horas para el personal fijo a tiempo parcial, cuya parcialidad supere el 35%, que podrán disfrutar para asuntos propios. Se establece un mínimo de 3,5 horas a disfrutar por jornada.

Dicha bolsa de horas, tendrá la misma regulación que los días de asuntos propios, comentados en el apartado A) del presente artículo.

Artículo 16. - Ascensos

Serán de libre designación por la empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General y Encargado.

En las demás categorías las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso de examen y antigüedad, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por ciento.

Podrán acceder a tales puestos los/las trabajadores/as con un año de antigüedad en la Contrata y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos, la convocatoria de las vacantes que surjan.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de 6 meses para el personal titulado y de 2 meses para el resto del personal.

Durante este período el/la trabajador/a ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

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

Artículo 17. – Plazas vacantes

La empresa contratará a trabajadores/as, en el plazo de días 15 días, por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente y en los casos de invalidez que no suponga el

reingreso del/la trabajador/a a la plantilla y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiese cubierto con anterioridad.

Los puestos de los/las trabajadores/as en situación de excedencia voluntaria, serán cubiertos hasta que la excedencia finalice.

En el caso de las jubilaciones, se cubrirán las plazas mediante la contratación que legalmente proceda, según del tipo de jubilación que se produzca.

Se entregará a primeros de cada año al Representante de los Trabajadores, un listado de todo el personal adscrito a la Contrata indicando:

- Nombre
- Apellidos
- Categoría profesional
- Fecha de antigüedad
- Fecha de nacimiento
- Tipo de contrato

Artículo 18. – Prendas de trabajo

Todas las prendas de trabajo se entregarán a reposición en caso de rotura o deterioro manifiesto. No obstante, lo anterior, en el supuesto de cambio de contrata o cambio de uniformidad por orden del Cliente, se entregará una primera dotación que a continuación se relaciona.

ROPA DE INVIERNO	ROPA DE VERANO
- 2 pantalones de invierno	- 2 pantalones de verano
- 2 polos de manga larga	- 3 polos de manga corta
- 1 forro polar	- 1 chaquetilla
- 1 prenda de abrigo de cuello (braga)	- 1 gorra
- 1 par de botas	- 1 par de zapatos
- 1 gorra	- 1 toalla lavabo
- 1 toalla lavabo	
- 1 anorak	
- 1 traje de agua	

Las botas de agua, se entregarán al trabajador que las requiera y sean necesarias para desempeñar su trabajo.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 19.- Conceptos retribuidos

La retribución salarial de cada trabajador/a estará compuesta por los conceptos retribuidos que a continuación se relacionan.

Salario base: Será para cada categoría el que figura en la tabla salarial anexa.

Plus de Asistencia: El personal que no tenga ninguna falta asistencia en el mes, percibirá un plus mensual cuya cuantía se especifica en la tabla salarial. De este plus se descontará proporcionalmente los días que falte el trabajador sin causa Justificada. No se considera falta de asistencia, el disfrute de las vacaciones, festivos y licencias retribuidas.

Plus especialización: Su importe será para cada categoría el que figura en la tabla salarial anexa.

Plus Tóxico, Penoso y Peligroso: Será para cada categoría el que figura en la tabla salarial anexa (20% del salario base).

Plus convenio: su importe será el que figura en la tabla salarial anexa.

Plus de transporte: su importe será el que figura en la tabla salarial anexa.

Plus conservación de vestuario: su importe será el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 20.- Antigüedad

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% sobre el salario base de cada categoría, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Artículo 21.- Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

La empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias, denominadas de beneficios, de verano, y de Navidad.

En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo, se abonará la parte proporcional, conforme a los días naturales en que haya permanecido de alta el/la trabajador/a en la empresa.

Paga extraordinaria de beneficios

La paga de beneficios, se abonarán mensualmente prorrateada, al tiempo que el salario. El importe bruto de la misma, es el que se especifica la tabla salarial anexa (x12) más el complemento de antigüedad que corresponda.

El devengo de la paga de beneficios, abarca desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Pagas extraordinarias de verano y de navidad

La paga de verano se hará efectiva en junio y se devengará durante el periodo desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del año en curso. Se abonará el 15 de junio, con su respectiva nómina.

La paga de Navidad, se abonará en diciembre y su devengo abarcará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año en curso. Se abonará el 15 de diciembre, con su respectiva nómina.

El importe bruto de las mismas será el correspondiente al importe marcado en tablas más antigüedad.

Plus acuerdo

Todos los trabajadores sin distinción por categoría, que acumulen un año de antigüedad en la contrata, tendrán derecho a percibir a partir de dicho momento un complemento por permanencia, de carácter consolidable, denominado "Plus Acuerdo", conforme a los importes fijados a continuación para cada uno de los años y que se reflejarán en las tablas salariales anexas.

200 euros brutos para 2017

215 euros brutos (más) para 2018

230 euros brutos (más) para 2019

Dicho importe corresponderá a una jornada a tiempo completo, debiendo reducirse proporcionalmente a la jornada para los trabajadores a tiempo parcial.

El abono de dicho Plus se efectuará en un único pago a principios del mes de noviembre, coincidiendo con la festividad de San Martín de Porres.

Artículo 22. – Día y lugar de pago

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador/a en el centro de trabajo durante su jornada laboral.

El día de pago se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si este fuese sábado, domingo o festivo.

Artículo 23. – Anticipos quincenales

Todo trabajador/a tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita por una cuantía máxima de 300 €, siempre que lo solicite antes del día 10 de cada mes.

CAPÍTULO IV**Mejoras sociales****Artículo 24. – Anticipo reintegrables**

Los/las trabajadores/as fijos con más de 1 año de antigüedad en la contrata podrán solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de 700 €. Estos anticipos devengarán el interés legal.

La amortización de dicho anticipo se hará durante las 12 mensualidades posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

La empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos 7.000 €, siendo estas cantidades fijas durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 25. – Seguro colectivo de vida

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa o desplazamiento in itinere, de la que derive su muerte, incapacidad permanente, incapacidad absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán, en concepto de indemnización de 30.000€, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan.

En caso de fallecimiento o incapacidad laboral sobrevenida por cualquier causa diferente a las del párrafo anterior, la cantidad a percibir será del 10% de la pactada en el párrafo anterior.

Artículo 26. – Accidente de trabajo

En caso de accidente laboral la empresa complementará hasta el 100 % del salario, desde el primer día de la baja.

Artículo 27. – Enfermedad común

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará desde el primer día de la baja hasta el 100 % siempre y cuando el porcentaje de bajas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral no exceda del 10% de media. En caso de que se supere este porcentaje de media el complemento será del 95%.

Semestralmente los componentes de la Mixta Paritaria revisarán el porcentaje de absentismo para hacer seguimiento de este acuerdo.

Artículo 28. - Jubilación

Los trabajadores que soliciten su jubilación total, recibirán por parte de la empresa y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades.

- A los 60 años: 408 euros
- A los 61 años: 357 euros
- A los 62 años: 306 euros
- A los 63 años: 255 euros
- A los 64 años: 204 euros

Igualmente se abonará la cantidad de 204 € por año de servicio prestado, cuando se solicite la jubilación dentro de los 6 meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Artículo 29. – Jubilación a los 64 años

Se estará a lo que marque la legislación vigente en cada momento.

Artículo 30. – Jubilación parcial anticipada

Se estará a lo que marque la legislación vigente en cada momento.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, y en base a lo establecido en el art. 8 y Disp. Final 5ª del RDL 5/2013 de 15 de marzo, que establece la excepcionalidad de mantener las condiciones en vigor anteriores a la entrada en vigor de este RDL; se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial suscrito por la Empresa y la RLT en fecha 15 de marzo de 2013.

Artículo 31. – Maternidad, salud y seguridad

Tendrán derecho a reserva de puesto los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

Maternidad: la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

Adopción, acogimiento: de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias o experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar (debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes), la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción de acogimiento múltiple en 2 semanas mas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador.

Reducción de la jornada por motivos familiares

Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Guarda legal: quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo (riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia).

Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el Art. 16 de la LPRL, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, la empresa 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, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no ser posible dicha adaptación o si, a pesar de dicha adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el Art. 26.2 de la LPRL, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con el representante de los trabajadores, la relación de puesto exentos de riesgo a estos efectos, así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto de trabajo se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, 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.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnico u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 45.1 d) del E.T. y con derecho a la prestación regulada en los Art. 134, 135 del texto refundido de la LGSS, durante el periodo 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 compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la LPRL.

Artículo 32. – Revisión médica

La empresa realizará, a su cargo, una revisión médica anual voluntaria para todo el personal por el presente Convenio, en el centro médico que a tales efectos designará. El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador de manera confidencial.

Los/as trabajadores/as que se sometan voluntariamente al reconocimiento médico ofrecido por la empresa deberán venir en ayunas y, por razones de higiene y validez de los resultados, no trabajarán hasta que pasen dicho reconocimiento, con el derecho a desayunar con carácter previo a comenzar su restante jornada laboral.

Los/as trabajadores/as, que deban realizar el reconocimiento médico ofrecido por la empresa fuera de su horario laboral disfrutarán de una compensación por el tiempo invertido de 4 horas, a excepción del personal de rastrillo que se registrá por su propio calendario.

CAPÍTULO V

Garantías sindicales

Artículo 33. – Garantías sindicales

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa por escrito a la empresa y en casos excepcionales la dirección de la empresa, previa petición del representante de los trabajadores, podrán autorizar a que se realicen dentro del horario de trabajo, siempre que se solicite con 48 horas de antelación.

Para asuntos sindicales que requiriesen el asesoramiento de las centrales sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo de los representantes sindicales no pertenecientes a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Delegados Sindicales y Comité de Empresa.

Disponibilidad de tiempo sindical: será el establecido por el ET (15 horas de crédito horario) Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales, consultas y asesoramiento sindical, reuniones sindicales a nivel de central o centrales sindicales, y en general, de todas las actividades de interés sindical dentro y fuera de la empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados, el cual se notificará a la empresa. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa para la negociación del convenio serán a cuenta de la Empresa.

Tendrán derecho a un tablón de anuncios.

Artículo 34. – Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cantidad y el número de cuenta a la que debe de transferir. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

CAPÍTULO VI

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre

Artículo 35. – Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de –igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres– y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc. A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Disposición adicional primera

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

Legislación supletoria

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, siendo que este es de aplicación directa y plena, según establece el artículo 83.2 del ET, por lo que en caso de concurrencia deberá aplicarse el régimen para solventar las mismas establecido en el art. 84 ET.

ANEXO
TABLAS SALARIALES

LORANCA	L.P.V.	JORNADA COMPLETA			
		TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2017			
CONCEPTOS	Mult.	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN
SALARIO BASE	12	951,01	895,10	761,16	761,16
PLUS TRANSPORTE	12	115,10	115,10	115,10	115,10
PLUS ASISTENCIA	12	168,41	166,11	160,65	160,65
PLUS ESPECIALIZACION	12	112,60	166,69	156,04	69,58
PLUS VESTUARIO	12	115,10	115,10	115,10	115,10
PLUS T.P.P.	12	190,20	179,03	152,23	152,23
PLUS CONVENIO	12	50,72	48,43	42,97	42,97
PLUS ACTIVIDAD	12	203,83	0,00	0,00	0,00
PRORR. PAGA BENEFICIOS	12	76,69	72,18	61,38	61,38
SUMA MES		1.983,66	1.757,74	1.564,63	1.478,17
PAGA DE VERANO	1	896,70	806,37	729,17	694,60
PAGA DE NAVIDAD	1	896,70	806,37	729,17	694,60
SUMA		25.597,32	22.705,62	20.233,90	19.127,24
ACUERDO CONVENIO 2017	1	200,00	200,00	200,00	200,00
TOTAL ANUAL		25.797,32	22.905,62	20.433,90	19.327,24

LORANCA	L.P.V.	J. PARCIAL	SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS		
			TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2017		
CONCEPTOS	Mult.	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN
SALARIO BASE	120	31,23	29,39	24,99	24,99
PLUS TRANSPORTE	120	3,78	3,78	3,78	3,78
PLUS ASISTENCIA	120	5,53	5,45	5,28	5,28
PLUS ESPECIALIZACION	120	3,70	5,47	5,12	2,28
PLUS VESTUARIO	120	3,78	3,78	3,78	3,78
PLUS T.P.P.	120	6,25	5,88	5,00	5,00
PLUS CONVENIO	120	1,67	1,59	1,41	1,41
PLUS ACTIVIDAD	120	6,69	0,00	0,00	0,00
PRORR. PAGA BENEFICIOS	120	2,52	2,37	2,02	2,02
PLUS LIBRANZA	120	32,22	28,57	25,43	24,03
SUMA MES		97,37	86,28	76,81	72,57
PAGA DE VERANO	1	428,81	385,62	348,70	332,17
PAGA DE NAVIDAD	1	428,81	385,62	348,70	332,17
SUMA		12.542,02	11.124,84	9.914,60	9.372,74
ACUERDO CONVENIO 2017	1	98,00	98,00	98,00	98,00
TOTAL ANUAL		12.640,02	11.222,84	10.012,60	9.470,74

LORANCA	L.P.V.	J. PARCIAL	DOMINGOS - RASTRILLO -		
			TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2017		
CONCEPTOS	Mult.	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN
SALARIO BASE	53	31,23	29,39	24,99	24,99
PLUS TRANSPORTE	53	3,78	3,78	3,78	3,78
PLUS ASISTENCIA	53	5,53	5,45	5,28	5,28
PLUS ESPECIALIZACION	53	3,70	5,47	5,12	2,28
PLUS VESTUARIO	53	3,78	3,78	3,78	3,78
PLUS T.P.P.	53	6,25	5,88	5,00	5,00
PLUS CONVENIO	53	1,67	1,59	1,41	1,41
PLUS ACTIVIDAD	53	6,69	0,00	0,00	0,00
PRORR. PAGA BENEFICIOS	53	2,52	2,37	2,02	2,02
PLUS LIBRANZA	53	32,22	28,57	25,43	24,03
SUMA MES		97,37	86,28	76,81	72,57
PAGA DE VERANO	1	181,65	163,52	147,78	140,73
PAGA DE NAVIDAD	1	181,65	163,52	147,78	140,73
SUMA		5.523,90	4.899,87	4.366,48	4.127,66
ACUERDO CONVENIO 2017	1	43,16	43,16	43,16	43,16
TOTAL ANUAL		5.567,06	4.943,03	4.409,64	4.170,82

LORANCA	L.P.V.	JORNADA COMPLETA			
		TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2018			
CONCEPTOS	Mult.	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN
SALARIO BASE	12	951,01	895,10	761,16	761,16
PLUS TRANSPORTE	12	115,10	115,10	115,10	115,10
PLUS ASISTENCIA	12	168,41	166,11	160,65	160,65
PLUS ESPECIALIZACION	12	112,60	166,69	156,04	69,58
PLUS VESTUARIO	12	115,10	115,10	115,10	115,10
PLUS T.P.P.	12	190,20	179,03	152,23	152,23
PLUS CONVENIO	12	50,72	48,43	42,97	42,97
PLUS ACTIVIDAD	12	203,83	0,00	0,00	0,00
PRORR. PAGA BENEFICIOS	12	76,69	72,18	61,38	61,38
SUMA MES		1.983,66	1.757,74	1.564,63	1.478,17
PAGA DE VERANO	1	896,70	806,37	729,17	694,60
PAGA DE NAVIDAD	1	896,70	806,37	729,17	694,60
SUMA		25.597,32	22.705,62	20.233,90	19.127,24
ACUERDO CONVENIO 2017	1	415,00	415,00	415,00	415,00
TOTAL ANUAL		26.012,32	23.120,62	20.648,90	19.542,24

LORANCA	L.P.V.	J.PARCIAL	SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS		
			TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2018		
CONCEPTOS	Mult.	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN
SALARIO BASE	118	31,23	29,39	24,99	24,99
PLUS TRANSPORTE	118	3,78	3,78	3,78	3,78
PLUS ASISTENCIA	118	5,53	5,45	5,28	5,28
PLUS ESPECIALIZACION	118	3,70	5,47	5,12	2,28
PLUS VESTUARIO	118	3,78	3,78	3,78	3,78
PLUS T.P.P.	118	6,25	5,88	5,00	5,00
PLUS CONVENIO	118	1,67	1,59	1,41	1,41
PLUS ACTIVIDAD	118	6,69	0,00	0,00	0,00
PRORR. PAGA BENEFICIOS	118	2,52	2,37	2,02	2,02
PLUS LIBRANZA	118	31,21	27,67	24,63	23,27
SUMA MES		96,36	85,38	76,01	71,81
PAGA DE VERANO	1	428,81	385,62	348,70	332,17
PAGA DE NAVIDAD	1	428,81	385,62	348,70	332,17
SUMA		12.228,10	10.846,08	9.666,58	9.137,92
ACUERDO CONVENIO 2018	1	198,24	198,24	198,24	198,24
TOTAL ANUAL		12.426,34	11.044,32	9.864,82	9.336,16

LORANCA	L.P.V.	J.PARCIAL	DOMINGOS - RASTRILLO -		
			TABLAS DEFINITIVAS AÑO 2018		
CONCEPTOS	Mult.	ENCARGADO	CONDUCTOR	PEÓN ESPECIALISTA	PEÓN
SALARIO BASE	52	31,23	29,39	24,99	24,99
PLUS TRANSPORTE	52	3,78	3,78	3,78	3,78
PLUS ASISTENCIA	52	5,53	5,45	5,28	5,28
PLUS ESPECIALIZACION	52	3,70	5,47	5,12	2,28
PLUS VESTUARIO	52	3,78	3,78	3,78	3,78
PLUS T.P.P.	52	6,25	5,88	5,00	5,00
PLUS CONVENIO	52	1,67	1,59	1,41	1,41
PLUS ACTIVIDAD	52	6,69	0,00	0,00	0,00
PRORR. PAGA BENEFICIOS	52	2,52	2,37	2,02	2,02
PLUS LIBRANZA	52	31,21	27,67	24,63	23,27
SUMA MES		96,36	85,38	76,01	71,81
PAGA DE VERANO	1	179,80	161,94	146,28	139,39
PAGA DE NAVIDAD	1	179,80	161,94	146,28	139,39
SUMA		5.370,32	4.763,64	4.245,08	4.012,90
ACUERDO CONVENIO 2018	1	87,08	87,08	87,08	87,08
TOTAL ANUAL		5.457,40	4.850,72	4.332,16	4.099,98

(03/13.933/19)

