

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1** *RESOLUCIÓN de 3 de junio 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 Ilunion Limpieza Medioambiente, S. A. (código número 28102441012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Ilunion Limpieza Medioambiente, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 de febrero de 2019, 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 junio de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE ILUNION LIMPIEZA MEDIOAMBIENTE, S.A. AÑO 2018**Capítulo I****CONDICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO**

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa ILUNION LIMPIEZA MEDIOAMBIENTE, S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores del Servicio de Recogida de Residuos de los Establecimientos de Restauración de Áreas en el Aeropuerto de Barajas (Madrid).

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

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de la empresa ILUNION LIMPIEZA MEDIOAMBIENTE, S.A. concesionaria del Servicio de Recogida de Residuos de los Establecimientos de Restauración de Áreas en el Aeropuerto de Barajas (Madrid). , y el personal adscrito a dicho centro.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2018. Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de 2019.

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

ARTÍCULO 4.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata será de aplicación la subrogación del personal según lo establecido en los artículos 49, 50 y siguientes del *Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado* y sujetándose las partes a la legislación vigente.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES

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

ARTÍCULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

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

ARTÍCULO 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS

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

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del acuerdo, integrada por un representante de la Empresa y el Delegado de Personal. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes podrán acudir con asesores.

Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este acuerdo.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente acuerdo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del acuerdo.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del acuerdo y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.
- f) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días.

De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

Los dictámenes de la comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

La convocatoria de la Comisión Mixta Paritaria podrá efectuarse indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse la Comisión en el plazo máximo de cuatro días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

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

ARTÍCULO 9.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios 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 10.- JORNADA DE TRABAJO****Jornada del personal a jornada completa:**

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 40 horas semanales repartidas de lunes a domingo, descansando tres días una semana y cuatro días la siguiente. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

La prestación del servicio se realizará conforme a los cuadrantes mensuales que la empresa pondrá en conocimiento de los trabajadores con anterioridad a inicio década mes.

Los descansos semanales de cada trabajador, tendrán carácter rotativo, siendo que, si una semana descansan el lunes, martes y miércoles, la siguiente librarán el jueves, viernes, sábado y domingo y así rotativamente cada dos semanas.

Horarios y turnos:

Turno de mañana: Será de 07:00 horas a 15:00 horas, teniendo un descanso para el bocadillo de 30 minutos.

Turno de tarde: Será de 15:00 horas a 23:00 horas, teniendo un descanso para el bocadillo de 30 minutos.

Turno de noche: Será de 23:00 horas a 07:00 Horas, teniendo un descanso para el bocadillo de 30 minutos

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS**Horas extras:****Horas extraordinarias normales**

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio (salvo las efectuadas en los días en que se celebren festividades, para las cuales será exclusivamente de aplicación lo establecido en los párrafos siguientes), les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, según se indica en el Anexo I correspondiente de la tabla salarial.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente convenio colectivo, les serán abonadas o compensadas en descanso.

El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas. En caso de ser abonadas, el importe será el establecido para cada función profesional en el Anexo I.

Retribución días festivos

En función del régimen de descansos rotativos establecido en el artículo 10 del presente Convenio, se trabajan todos los días festivos del año, entendiéndose por tales los de carácter nacional, autonómico y local de Madrid, así como la festividad de San Martín de Porres.

El trabajador (sujeto a régimen de libranzas), cuya jornada normal de trabajo se desarrolle en festivo, percibirá por cada festivo trabajado (15 en total incluido San Martín de Porres) la cantidad establecida para el Plus festivo: 25,40 euros, y 8 euros a los trabajadores que presten servicio los domingos.

ARTÍCULO 12.- VACACIONES

Las vacaciones, para el personal a jornada completa, tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutarán en los siguientes turnos: del 1 al 31 de Julio, del 1 al 31 de agosto y del 1 de septiembre al 1 de octubre.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece literalmente lo siguiente:

Quando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 y 48.bis de esta Ley, 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.

En el supuesto de que el periodo 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 y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Para los meses vacacionales, julio, agosto, se establecerá un contingente de personal que disfrutará de sus vacaciones en julio, agosto, y otro en septiembre, siguiendo los siguientes porcentajes de manera aproximada:

- Un 33 por 100 del personal disfrutará sus vacaciones en julio.
- Un 33 por 100 del personal disfrutará sus vacaciones en agosto.
- Un 33 por 100 del personal disfrutará sus vacaciones en septiembre.

Estos porcentajes marcan un criterio básico, pudiendo ser modificados por la Dirección de la Empresa por motivos estrictamente relativos a la organización del servicio prestado.

El calendario vacacional se fijará y expondrá dentro del primer trimestre de cada año, conociendo el trabajador por escrito las fechas que le corresponden dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las mismas.

ARTÍCULO 13.- SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones graves y muy graves serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al Comité o Delegados de Personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.

ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIA

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años aludidos.

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

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un plazo de 15 días.

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

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

En lo referente a excedencias forzosas o por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

ARTÍCULO 15.- CONDUCTORES

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

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

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

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

ARTÍCULO 16.- LICENCIAS Y PERMISOS

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta treinta días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

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

- a) 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b) 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- c) 2 días por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- d) 3 días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave de abuelos, padres, hijos, padres políticos, cónyuges, nietos y hermanos, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- e) 2 días en caso de fallecimiento de hermanos políticos y 4 si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- f) 2 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- g) 2 días por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y dos si sucede fuera de la provincia.
- h) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- i) 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- j) 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos y dos días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia.
- k) Horas para exámenes y renovaciones de carnet de conducir y D.N.I.
- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- m) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.
- n) Todos los trabajadores disfrutarán de 4 días (asuntos propios) de descanso retribuido al año. Para poder disfrutar de estos días será necesario avisar con una antelación mínima de 7 días, salvo casos excepcionales de urgente necesidad justificada.

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

ARTÍCULO 17.- PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa, hará entrega de una equipación completa anual de ropa de verano, durante el mes de Mayo, y de una equipación completa anual en invierno, durante el mes de Octubre, consistente en:

ROPA DE VERANO:

- 1 pantalón
- 2 camisas de manga cortan
- Un par de zapatos
- Una gorra de verano

ROPA DE INVIERNO:

- 2 pantalones
- 2 camisas
- 1 forro polar
- 1 anorak
- 1 traje de agua
- 1 gorra de invierno
- 1 braga
- Un par de botas de agua

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en los respectivos centros de trabajo ante cualquier medida o prueba se seguirá igual proceso.

Los conductores/as y peones afectados/as por el presente Convenio tendrán reconocido entre sus prendas de trabajo un anorak.

Capítulo III**CONDICIONES ECONOMICAS****ARTÍCULO 18.- INCREMENTOS SALARIALES: CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Para el año 2018: El incremento retributivo para el año 2018 es de un 1,6%.

Para el año 2019: El incremento retributivo para el año 2019 es de un 1,5%.

El salario bruto del personal afectado por este convenio colectivo es, por tanto, el que se especifica en la tabla salarial del anexo final.

ARTÍCULO 19.- ANTIGÜEDAD**Complemento de antigüedad:**

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, a partir del 1 de enero de 2018 un complemento personal de antigüedad, consistente en un 2% por ciento sobre el salario base en el primer trienio, y un 4% a partir del segundo y siguientes.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será a partir el 1 de enero de 2.018.

Cada trienio comenzará a abonarse desde el mismo mes en que se cumpla

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos. El trabajador perderá la antigüedad siempre que no exista unidad del vínculo laboral o existencia de unidad de contratación, como determina la jurisprudencia.

Este complemento se abonará por día natural, así como en las Pagas extras (30 días en cada una) y en los beneficios (30 días).

A los trabajadores con jornada parcial se les abonará en función de su jornada.

ARTÍCULO 20.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

La empresa afectada por este convenio abonará a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

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

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

Fechas de abono: La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 16 del mes de Julio. La de Navidad se hará efectiva el día 17 del mes de Diciembre.

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

Paga de Verano: Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

PARTICIPACION DE BENEFICIOS

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

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

ARTÍCULO 21.- PLUSES

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a) De trabajo tóxico, penoso o peligroso.
- b) De nocturnidad.
- c) De festivos.
- d) De domingos.

Los referidos pluses, excepto el plus festivo y domingos, al ser éstos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación, que se indican en el Artículo 26.- Enfermedad.

El plus nocturnidad, se abonará en periodo de vacaciones a partir del 1 de enero de 2020.

ARTÍCULO 22.- APLICACIÓN DE PLUSES

Los pluses indicados en el artículo 21 y cuyas cuantías se indican en la Tabla Salarial anexa, se cobrarán por días efectivamente trabajados, salvo en los casos señalados en los artículos 25, 26 y 27.

ARTÍCULO 23.- DÍA Y LUGAR DE PAGO

El abono de haberes se hará efectivo el penúltimo día de cada mes.

El recibo de salarios será enviado a los trabajadores por correo ordinario.

ARTÍCULO 24.- ANTICIPOS MENSUALES

Voluntariamente, todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos mensuales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima del 90% del salario base.

Capítulo IV

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 25.- ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100 por 100 del total devengado como si de trabajo real se tratara, incluyendo las pagas extraordinarias, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

ARTÍCULO 26.- ENFERMEDAD

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, se establece un complemento hasta el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, en el momento de la baja, a partir del cuarto día de la baja en incapacidad temporal. Dicha cantidad se satisfará tantas veces como se produzca en el año y dentro del mismo proceso de enfermedad.

Los trabajadores que vinieran percibiendo con habitualidad el plus de nocturnidad tendrán derecho a que en el primer proceso del año por incapacidad temporal derivado de enfermedad común o accidente no laboral se les incluya dicho concepto en el complemento a cargo de la empresa desde el vigésimo primer día de la baja.

Solo será exigible el complemento a cargo de la empresa cuando el trabajador tenga derecho a la prestación de Seguridad Social.

Además del complemento previsto en este artículo, los trabajadores tendrán derecho al abono de la retribución correspondiente a tres días al año en el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral o enfermedad común, que se aplicará a la primera baja que se produzca durante el año natural por dichas contingencias. Esta compensación, entendida como acción social empresarial, estará integrada por los conceptos de salario base y antigüedad.

ARTÍCULO 27.- HOSPITALIZACIÓN

En el caso de baja con intervención quirúrgica u hospitalización, la empresa abonará al trabajador intervenido u hospitalizado un suplemento, hasta completar el 100 por 100 de su salario base, más antigüedad, más nocturnidad, si la viniera percibiendo, desde el momento de la intervención u hospitalización hasta su alta.

ARTÍCULO 28.- MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, adoptará aquellas medidas dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

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

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

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

Capítulo V**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****ARTÍCULO 29.- PRINCIPIOS GENERALES**

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

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

ARTÍCULO 30.- EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, 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.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados, o que por sus circunstancias y experiencias personales o 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 dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples, en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Lactancia:

Las trabajadoras y/o los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Las trabajadoras y/o los trabajadores, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad o paternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Reducción de jornada por cuidado de menores:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situaciones 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.

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, esta 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, 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.

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, 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.

Estas condiciones serán 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.

ARTÍCULO 31.- REVISIÓN MÉDICA

Se realizará anualmente y de forma voluntaria reconocimiento médico a todos los trabajadores por parte de un Servicio Médico que constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

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

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

Para la realización de este reconocimiento médico se concederá el día del mismo como libre al trabajador/a que efectúe la revisión médica. Será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

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

Capítulo VI**GARANTÍAS SINDICALES****ARTÍCULO 32.- GARANTIAS SINDICALES**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Delegados Sindicales, de Personal y miembros de Comités de Empresa:

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical dentro y fuera de la Empresa.

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

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de la Empresa.

Los/as Delegados/as de Personal y el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la empresa, en todos los Centros de Trabajo.

ARTÍCULO 33.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la Contrata, y servir de instrumento y comunicación entre su Central Sindical o Sindicatos y la Dirección de la Empresa.
- 2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados de Personal, Comité de Seguridad y Salud, Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
- 4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 5) Serán así mismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que puede afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Contrata y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

ARTÍCULO 34.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos o Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/a trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Ahorros y la Entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Igualdad de oportunidades

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de marzo).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado y en normas de general aplicación.

ANEXO I

ESTRUCTURA SALARIAL. TABLA SALARIAL 2018

GRUPOS	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS PEL. PEN. Y TOXICIDAD	MES	PAGA EXTRA	AÑO/BRUTO
Grupo D	Peón	850,09 €	127,53 €	977,62 €	977,62 €	14.664,30 €
Grupo D	Conductor	921,32 €	138,20 €	1.059,52 €	1.059,52 €	15.892,80 €

PLUSSES

Plus Festivo	25,4
Plus Domingo	8,00
Nocturnidad	25%

(03/20.839/19)

