

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 27** *RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Talher, S. A., con el personal adscrito a los servicios de R. S. U. y L. P. V. del Ayuntamiento de Velilla de San Antonio (código número 28103711012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Talher, S. A., con el personal adscrito a los servicios de R. S. U. y L. P. V. del Ayuntamiento de Velilla de San Antonio, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de mayo de 2023, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de septiembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TALHER S.A. CON EL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE R.S.U. Y L.P.V DEL AYUNTAMIENTO DE VELILLA DE SAN ANTONIO****Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa TALHER S.A. y el representante legal de los trabajadores (Delegado de Personal de U.G.T.) para el municipio de Velilla de San Antonio.

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, obligando por tanto a todos/as los/as trabajadores/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

**Artículo 2.- Ámbito personal y territorial**

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades de recogida de R.S.U. y limpieza pública viaria en la empresa TALHER S.A., limitándose al municipio del artículo anterior de la Comunidad de Madrid, regulando las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contrato y su actividad, siendo de obligado cumplimiento por ambas partes.

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

El presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2023, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

Se establece una cláusula de ultraactividad expresa de 12 meses más al término del plazo legalmente establecido. La denuncia del presente convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

**Artículo 4.- Condiciones**

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

**Artículo 5.- Garantía, Absorción y compensación**

Las retribuciones y demás condiciones en este convenio compensarán y absorberán todas las existe en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o 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, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

**Artículo 6.- Comisión Mixta Paritaria**

Se crea una Comisión Mixta paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la Empresa y un miembro de la parte social. 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:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la comunidad de Madrid y en su Reglamento.

**Artículo 7.- Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores y respecto a la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores**

De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el periodo de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

**Artículo 8.- Absorción de Personal**

Se seguirá este procedimiento en los términos regulados en los Convenios generales del sector de limpieza pública viaria, al término de la concesión de cada una de las contrata.

**Artículo 9.- Retribuciones**

Las retribuciones establecidas en el siguiente convenio son las siguientes:

**Salario Base:** Es el establecido en las tablas salariales para cada categoría, abonándose por 11 mensualidades. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.

**Plus Tóxico Penoso y Peligroso:** el referido plus equivale al 20% del salario base de cada categoría, abonándose por 11 mensualidades. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.

**Plus Conservación:** Se abonará por 11 mensualidades. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.

**Plus de Transporte: (extra salarial).** Se abonará por 11 mensualidades. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.

**Vacaciones:** se abonará en el período de disfrute de las mismas en la cuantía fijada por dicho concepto en las tablas salariales (salario base más plus tóxico), más antigüedad cuando se haya generado. Cuando así corresponda, al importe resultante en el párrafo anterior, se sumará, la parte proporcional de los complementos no ocasionales ni extraordinarios en promedio de los doce meses anteriores a la fecha de disfrute de las vacaciones. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.

**Pagas Extraordinarias:** a razón de tres pagas verano, navidad, y beneficios. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.

**Artículo 10.- Pagas Extraordinarias**

El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios será el indicado para cada categoría en las tablas del Anexo I, más el complemento de antigüedad, correspondiéndose su importe con el equivalente a treinta días de salario base tanto en las Pagas de Verano, como la de Navidad y Beneficios. En contratos a tiempo parcial se abonará al coeficiente de parcialidad.

**Devengo:** Las pagas Extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajado.

- Paga de Verano: del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de Diciembre.
- Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de Diciembre del año en curso.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Verano: antes del 20 de julio.
- Navidad: Antes del 20 de diciembre.
- Beneficios: antes del 20 de marzo al año siguiente de su devengo.

#### **Artículo 11.- Antigüedad**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de antigüedad en la empresa tal y como se refleja en el anexo de tablas salariales anuales.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

#### **Artículo 12.- Pluses funcionales**

**PLUS MAQUINARIA:** El trabajador que, ostentando la categoría de peón, maneje un vehículo, barredora, tractor, etc., cuyo P.M.A. sea inferior a 3.500 Kg, percibirá un plus de calidad funcional, reflejado en las tablas salariales correspondientes, en proporción a su jornada de trabajo. En el caso de que el servicio no se realice durante todo el mes, se abonará proporcional por día efectivo de trabajo.

**PLUS FUNCIONAL:** El trabajador que, ostentando la categoría de peón maneje máquinas (desbrozadoras, sopladoras y/o carro aspirador eléctrico), percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, en la cuantía reflejada en las tablas salariales correspondientes en proporción a su jornada de trabajo. En el caso de que el servicio no se realice durante todo el mes, se abonará proporcional por día efectivo de trabajo.

#### **Artículo 13.- Jornada laboral y asuntos propios**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera:

- A. 7 horas diarias de lunes a viernes
- B. 5 horas diarias los sábados no festivos.

Se disfrutará de 30 minutos de bocadillo en cada jornada, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores podrán disfrutar de siete días de asuntos propios en el año en curso, incluyendo el 24 o el 31 de diciembre, no pudiendo disfrutar más de dos trabajadores del mismo día de asuntos propios.

Respecto de los días 24 y 31 de diciembre, podrán disfrutarse por más de dos trabajadores, siempre y cuando no se vea afectada la correcta organización y desarrollo del servicio.

Se concederá un día adicional de asuntos propios siempre y cuando el trabajador no haya incurrido en procesos de incapacidad temporal a fecha 31 de diciembre de cada año de que se trate. Para la fijación de la fecha de disfrute se estará a las condiciones establecidas en el párrafo anterior, con la finalidad de no perjudicar el desarrollo del servicio, dentro de los seis primeros meses del año inmediatamente siguiente al de su generación.

#### **Artículo 14.- Absentismo**

En aras a prevenir el absentismo y evitar incumplimientos de los trabajadores susceptibles de sanción, para todos aquéllos trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa que dentro del mes natural no hayan estado de baja por incapacidad temporal o no hayan sido sancionados con suspensión de empleo y sueldo, tendrán derecho a disfrutar de un sábado libre en el mes inmediatamente posterior.

Si el trabajador no prestara servicios de manera efectiva por ausencias o sanción por suspensión de empleo y sueldo por un período superior a dos semanas, no empezará a generar el derecho de disfrute de sábado libre hasta el tercer mes siguiente a su reincorporación tras la IT o la suspensión de empleo y sueldo. Esta última cláusula estará limitada al año natural por lo que en caso de reincorporación en noviembre tras una baja o suspensión de empleo y sueldo de más de 14 días, tendrá derecho en todo caso a disfrutar del sábado mensual libre desde enero, si así lo generase en el mes anterior.

Este derecho no se generará en vacaciones, por lo que como máximo podrá haber 11 sábados al mes libres al año.

El disfrute de este derecho no será aplicable para trabajadores que estén contratados para prestar servicios en fines de semana y/o festivos.

**Artículo 15.- Descanso Dominical y Fiestas**

Se considera como días de descanso los domingos y los 12 días festivos señalados con carácter general, las 2 fiestas Locales y la Festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre) Festividad patronal. A partir del año 2020, cuando el Festivo de San Martín de Porres, el 3 de noviembre, se señale en domingo, tal festividad se disfrutará en el día inmediatamente anterior, es decir, en sábado. De tal disfrute se exceptuará al personal que esté contratado para fin de semana.

El día trabajado en los llamados, “**festivos especiales**”, se remunerará el importe correspondiente al plus festivo según la tabla salarial correspondiente y se compensará con un día de descanso por cada día efectivamente trabajado. Tiene la consideración de festivos especiales 6 días festivos a lo largo del año, los cuales son: los 3 festivos locales de las fiestas de Velilla, el 25 de diciembre y el 1 y 6 de enero. La fecha del disfrute de ese día, se encontrará condicionado a las necesidades del servicio.

**Artículo 16.- Traslado del Personal**

Cualquier trabajador, podrá solicitar a la Empresa por escrito el traslado a otra zona cuando exista una vacante.

**Artículo 17.- Horas Extraordinarias**

Se procurará que solamente se realicen horas extras en casos excepcionales, si bien, dadas las características del servicio público a prestar, en caso de ser necesario realizarlas, el importe a percibir será el estipulado en las tablas salariales.

**Artículo 18.- Licencias y Permisos**

Las Empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta 15 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., y siempre y cuando se respeten las necesidades organizativas de la empresa.

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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Ampliables a un día más si existiese la necesidad de realizar desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid. Si el hecho es fuera del país aumentaría a tres días más (en total seis), siempre y cuando justifique que ha realizado dicho desplazamiento a dicho país.
- 2 días hábiles por traslado de domicilio habitual.
- 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 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.

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 19.- Vacaciones**

Las vacaciones tendrán una duración de un mes natural, y se disfrutarán en el periodo comprendido entre los meses de Junio a Septiembre como marca el convenio, pero con una libranza equitativa para que no esté ningún mes descompensado y haya un equilibrio en cuanto al número de persona que trabaje en cada mes, y en cualquier caso, no podrán ser disfrutadas más de 4 trabajadores de forma simultánea.

Por acuerdo con la Empresa, los trabajadores podrán disfrutar de las vacaciones fuera del periodo marcado en el Convenio.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la Empresa, se efectuará entre la empresa y el delegado de personal, publicándose el calendario de

disfrute de vacaciones dentro del primer trimestre del año, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

**Artículo 20.- Salud Laboral**

El Delegado de Personal de este centro de trabajo será el Delegado de Salud laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

**Artículo 21.- Incapacidad Transitoria**

Para el trabajador que cause baja como consecuencia de Incapacidad Transitoria, derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común, se le abonará hasta el 100% de su salario en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social, desde el primer día de la baja. De dicho complemento se detraerá el plus transporte.

**Artículo 22.- Incapacidad Disminuida**

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la empresa a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinarán si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

**Artículo 23.- Reconocimiento Médico**

Se realizará un reconocimiento médico, anual, por parte de la entidad que la empresa designe, en este caso por el Servicio de Vigilancia de la Salud, concediéndose el tiempo necesario para el mismo, siempre y cuando se manifieste el consentimiento del trabajador salvo en las excepciones fijadas en el artículo 22 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en cuyo caso será obligatorio, previo informe de los representantes de los trabajadores, para aquellos 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 o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el 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.

El resultado de dicho reconocimiento médico lo enviará la Mutua al trabajador directamente a través de su correo electrónico.

**Artículo 24.- Promoción y ascensos**

Las vacantes que se produzcan en la Empresa, se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 28 del Convenio General del Sector.

Se entregará a primeros de cada año al representante de los trabajadores, una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la Empresa.

**Artículo 25.- Seguro Colectivo**

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional originada como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización las cantidades que se indican a continuación en función del año que se produce el hecho causante, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Año 2023: 22.233,49 euros.

Año 2024: 22.566,99 euros.

Año 2025: 22.905,49 euros.

Año 2026: 23.249,08 euros.

**Artículo 26.- Retirada del Permiso de Conducir**

En el supuesto de que un conductor le fuera retirado el permiso de conducir, siempre y cuando la retirada no sea como consecuencia de una situación de embriaguez o toxicomanía u otra causa similar del propio conductor, la empresa le asignará un puesto similar o equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo, hasta la entrega del permiso de conducir.

La Empresa se compromete a hacerse cargo bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma, durante la ejecución del servicio siempre que dichos accidentes no se deban a embriaguez, toxicomanía u otra causa similar del propio conductor.

**Artículo 27.- Anticipos**

La empresa establecerá un fondo en la cuantía de 4.000 € para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio. El personal con más de 1 año de antigüedad en la contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de 1.000 €, no pudiendo solicitar otro hasta no tener totalmente reintegrado el primero, siendo este anticipo un importe por el trabajo ya desempeñado.

La concesión, plazos y cuantía de cada anticipo se determinarán por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo a la necesidad y urgencia de cada caso.

**Artículo 28.- Prendas de Trabajo**

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

**ROPA DE VERANO (cada año)**

- 2 pantalones
- 2 camisetas de manga corta
- 1 cazadora
- 1 gorra

**ROPA DE INVIERNO (cada año)**

- 2 pantalones
- 2 polos de manga larga
- 1 forro polar
- 1 abrigo o chaleco
- 1 alzacuellos
- 1 gorra

**CALZADO ANUAL**

- 1 zapatos de verano
- 1 zapatos o botas de invierno
- 1 botas de agua para peones
- 1 chubasquero (será sustituido en caso de romperse previa entrega del deteriorado)

A los trabajadores se les entregará los guantes de trabajo que precisen, los cuales serán sustituidos por los viejos que se entregarán para recibir otro par.

**Artículo 29.- Jubilación**

**29.1 Jubilación Parcial.** Los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en los artículos 215 del real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con la normativa vigente en esta materia, podrán acceder a la jubilación parcial.

Para ello, los trabajadores deberán solicitarlo por escrito a la empresa. El escrito de solicitud de acogerse a la jubilación parcial deberá ir acompañado de certificado original de vida laboral del trabajador, y tendrá que ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de

jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

El porcentaje de reducción y de prestación de servicios se establecerá respetando en todo momento los límites legalmente establecidos.

Dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en el turno y horario que tenía el trabajador antes de pasar a la situación de jubilación parcial, dentro del año natural.

El salario a abonar, en contraprestación por el trabajo, será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo, en los términos y condiciones que establezca la Ley, con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar, previa y obligatoriamente.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores sólo tendrán derecho al complemento hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado artículos prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que lo trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

El acogimiento del trabajador a este tipo de modalidad de jubilación parcial anticipada es incompatible con lo previsto para la jubilación anticipada en el artículo 28.2 del presente convenio.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

**29.2.- Jubilación.** En caso de que el trabajador desee jubilarse anticipadamente de conformidad con la legislación vigente en cada momento, la empresa abonará las siguientes cantidades, incrementadas en relación a la edad que desee jubilarse:

**Año de jubilación 2023**

- ✓ Jubilación, a los 60 años, 3.596,61 €
- ✓ Jubilación, a los 61 años, 3.269,17 €
- ✓ Jubilación, a los 62 años, 2.958,02 €
- ✓ Jubilación, a los 63 años, 2.506,72 €
- ✓ Jubilación, a los 64 años, 2.179,76 €

**Años de jubilación 2025**

- ✓ Jubilación, a los 60 años, 3.760,25 €
- ✓ Jubilación, a los 61 años, 3.417,91 €
- ✓ Jubilación, a los 62 años, 3.092,60 €
- ✓ Jubilación, a los 63 años, 2.620,77 €
- ✓ Jubilación, a los 64 años, 2.278,93 €

**Años de jubilación 2024**

- ✓ Jubilación, a los 60 años, 3.668,54 €
- ✓ Jubilación, a los 61 años, 3.334,55 €
- ✓ Jubilación, a los 62 años, 3.017,18 €
- ✓ Jubilación, a los 63 años, 2.556,85 €
- ✓ Jubilación, a los 64 años, 2.223,35 €

**Años de Jubilación 2026**

- ✓ Jubilación, a los 60 años, 3.873,05 €
- ✓ Jubilación, a los 61 años, 3.520,44 €
- ✓ Jubilación, a los 62 años, 3.185,37 €
- ✓ Jubilación, a los 63 años, 2.699,39 €
- ✓ Jubilación, a los 64 años, 2.347,29 €

**Artículo 30.- Fondo Social**

Con el fin de contribuir a la estabilidad económica de los trabajadores, se establece un fondo social de ayuda común, por un importe de 1.500 euros para toda la vigencia del convenio, o hasta agotamiento de este; destinado a colaborar en tres supuestos médico-sanitarios: podología, oftalmología y vacunación de alergias.

La empresa abonará el 30% del importe social correspondiente a cada factura que se le notifique, desde la entrada en vigor del presente convenio, pudiendo ser único y exclusivo beneficiario de aquellos, el propio trabajador.

#### **Artículo 31.- Solución extrajudicial de conflictos**

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa incluida 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 y 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.

#### **Artículo 32.- Delegado/a de Personal**

Se estará a lo dispuesto en el real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 33.- Cuotas sindicales**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o 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 que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la central o sindicato al que pertenece así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

#### **Artículo 34.- Excedencia**

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años sin que la misma dé lugar a derecho a reserva de su puesto de trabajo sino tan sólo a una preferencia en caso de vacante.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el delegado de personal en un plazo máximo de un mes.

Si el trabajador no solicita el reintegro con un preaviso de dos meses, perderá el derecho a su puesto o a la preferencia en caso de vacante en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría siempre y cuando tuviera derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato al tener derecho a reserva de su puesto de trabajo.

#### **Artículo 35.- Convenio General del Sector**

En lo no previsto en el presente acuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y en la Legislación Vigente en las condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

#### **Artículo 36.- Subida salarial**

La retribución económica para el año 2023 será del 2% de acuerdo a la tabla salarial establecida en el Anexo I.

La subida salarial acordada para el año 2024 será del 3% de acuerdo a la tabla salarial establecida en el Anexo I.

La subida salarial acordada para el año 2025 será del 3% de acuerdo a la tabla salarial establecida en el Anexo I.

La subida salarial acordada para el año 2026 será del 3% de acuerdo a la tabla salarial establecida en el Anexo I.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Las trabajadoras que tienen hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio la categoría de Auxiliar de jardinería, a partir de la fecha 1 de agosto de 2009 ostentarán la categoría de peón y tendrán preferencia para manejar máquinas desbrozadoras, sopladoras, pistolas quita pintadas, decapantes o productos fitosanitarios, percibiendo un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, en la cuantía de 1,28 euros/día. Estas trabajadoras, cobrarán este plus indefinidamente, aunque no realicen estas funciones.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

##### **Clasificación profesional.**

De conformidad con modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de febrero, Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y Ley 3/2012, de 6 de julio, de Reforma del Mercado Laboral, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores del presente Convenio Colectivo se regirá por medio de grupos profesionales, los cuales ya vienen establecidos en los artículos 20 a 22, Capítulo V, del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y Conservación de Alcantarillado.

En consecuencia, los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo, dada la actividad a desarrollar (LV y RSU) quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el Artículo 22, apartado D) del convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y Conservación de Alcantarillado, y en virtud de ellos, los trabajadores, podrán desempeñar cualquiera de las funciones correspondientes a su grupo profesional.

Asimismo, ambas partes acuerdan que el sistema de clasificación profesional recogida en esta Disposición adicional se incluya en el articulado de los próximos pactos colectivos a suscribir.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

##### **Paga de productividad**

Se incorpora una única paga de productividad de 500 € por trabajador, no consolidable, proporcional a la jornada y de carácter anual, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2023, 2024, 2025 y 2026), siempre y cuando presten servicios de manera efectiva el 96,5% de su jornada anual (máximo de 12 días de baja en un año para los trabajadores a jornada completa, con un máximo de 2 periodos de IT, aplicándose proporcionalmente a los trabajadores con jornada inferior a aquella).

Las nuevas contrataciones que se incorporen al servicio tras la entrada en vigor del presente convenio, deberán de cumplir un periodo de dos años de antigüedad en el servicio, no teniéndose por tanto acceso a esta, hasta alcanzar dicho periodo de trabajo efectivo en el servicio. Consecuencia de ello, no podrán percibir ningún importe por los años anteriores.

La paga de Productividad se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso, siempre que concurren las precitadas condiciones recogidas en este artículo, abonándose antes del día 20 de enero al año siguiente de su devengo.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres:

1. Las partes firmantes del Convenio se comprometen a impulsar 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 ellos, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres.
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.
- Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad empresarial.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA**

##### **Género neutro**

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente convenio colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores, y trabajadoras.

Madrid a 19 de Mayo de 2023

**ANEXO I**
**TABLA SALARIAL DE VELILLA DE SAN SANTONIO 2023 DEFINITIVA (2%)**

CONCEPTO	PEÓN DÍA	PEÓN NOCHE	CONDUCTOR DÍA	CONDUCTOR NOCHE	ENCARGADO
Salario base	1.065,46	1.065,46	1.251,16	1.251,16	1.251,16
Plus transporte	120,16	120,16	120,16	120,16	120,16
P. Conservación	36,05	36,05	36,07	36,07	36,07
p. Nocturno	0,00	266,36	0,00	312,78	0,00
P. Tóxico	213,08	213,08	250,25	250,25	250,25
P. VERANO	1.065,46	1.065,46	1.251,17	1.251,17	1.251,17
P. Navidad	1.065,46	1.065,46	1.251,17	1.251,17	1.251,17
P. Beneficio	1.065,46	1.065,46	1.251,17	1.251,17	1.251,17
Vacaciones	1.314,59	1.580,95	1.537,48	1.850,26	1.537,48

**ARTÍCULO 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS 2023**

HORAS EXTRAS	LUNES-SÁBADOS	DOMINGOS-FESTIVOS (PRECIO/HORA)
CONDUCTORES	13,95	24,41
PEONES	12,39	21,68

**ANTIGÜEDAD**

AÑOS	2	6	10	14	18	20	22	24	26	28
EUROS	26,15	71,54	125,23	178,95	224,23	269,58	286,26	350,01	393,37	428,98

**REVISIÓN DE ARTÍCULOS ECONÓMICOS**

- Artº 12 Plus maquinaria, 2,81 €.
- Artº 12 Plus funcional soplador o desbrozadora, 1,41 €.
- Artº 12 Plus funcional carro aspirador eléctrico, 2,11 €
- Disposición Adicional Primera.- Las auxiliares de jardinería o trabajadores que utilicen maquinaria percibirá 1,41 € por día de trabajo. Los trabajadores que conduzcan un vehículo inferior a 3.500 Kg, 2,81 €.

**TABLA SALARIAL DE VELILLA DE SAN SANTONIO 2024 DEFINITIVA (3%)**

CONCEPTO	PEÓN DÍA	PEÓN NOCHE	CONDUCTOR DÍA	CONDUCTOR NOCHE	ENCARGADO
Salario base	1097,42	1097,42	1288,69	1288,69	1288,69
Plus transporte	123,76	123,76	123,76	123,76	123,76
P. Conservación	37,13	37,13	37,15	37,15	37,15
p. Nocturno	0,00	274,35	0,00	322,16	0,00
P. Tóxico	219,46	219,46	257,76	257,76	257,76
P. VERANO	1097,42	1097,42	1288,71	1288,71	1288,71
P. Navidad	1097,42	1097,42	1288,71	1288,71	1288,71
P. Beneficio	1097,42	1097,42	1288,71	1288,71	1288,71
Vacaciones	1354,02	1628,37	1583,60	1905,77	1583,60

**ARTÍCULO 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS 2024**

HORAS EXTRAS	LUNES-SÁBADOS	DOMINGOS-FESTIVOS (PRECIO/HORA)
CONDUCTORES	14,36	25,13
PEONES	12,76	22,33

**ANTIGÜEDAD**

AÑOS	2	6	10	14	18	20	22	24	26	28
EUROS	26,93	73,69	128,99	184,32	230,96	277,67	294,85	360,51	405,17	441,85

**REVISIÓN DE ARTÍCULOS ECONÓMICOS**

- Artº 12 Plus maquinaria, 2,89 €.
- Artº 12 Plus funcional soplador o desbrozadora, 1,45 €.
- Artº 12 Plus funcional carro aspirador eléctrico, 2,17 €
- Disposición Adicional Primera.- Las auxiliares de jardinería o trabajadores que utilicen maquinaria percibirá 1,45 € por día de trabajo. Los trabajadores que conduzcan un vehículo inferior a 3.500 Kg, 2,89 €.

**TABLA SALARIAL DE VELILLA DE SAN SANTONIO 2025 DEFINITIVA (3%)**

CONCEPTO	PEÓN DÍA	PEÓN NOCHE	CONDUCTOR DÍA	CONDUCTOR NOCHE	ENCARGADO
Salario base	1130,34	1130,34	1327,35	1327,35	1327,35
Plus transporte	127,47	127,47	127,47	127,47	127,47
P. Conservación	38,24	38,24	38,26	38,26	38,26
p. Nocturno	0,00	282,58	0,00	331,82	0,00
P. Tóxico	226,04	226,04	265,48	265,48	265,48
P. VERANO	1130,34	1130,34	1327,37	1327,37	1327,37
P. Navidad	1130,34	1130,34	1327,37	1327,37	1327,37
P. Beneficio	1130,34	1130,34	1327,37	1327,37	1327,37
Vacaciones	1394,63	1677,21	1631,10	1962,92	1631,10

**ARTÍCULO 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS 2025**

HORAS EXTRAS	LUNES-SÁBADOS	DOMINGOS-FESTIVOS (PRECIO/HORA)
CONDUCTORES	14,79	25,88
PEONES	13,14	22,95

**ANTIGÜEDAD**

AÑOS	2	6	10	14	18	20	22	24	26	28
EUROS	27,74	75,90	132,86	189,85	237,89	286,00	303,70	371,33	417,33	455,11

**REVISIÓN DE ARTÍCULOS ECONÓMICOS**

- Artº 12 Plus maquinaria, 2,97 €.
- Artº 12 Plus funcional soplador o desbrozadora, 1,49 €.
- Artº 12 Plus funcional carro aspirador eléctrico, 2,23 €
- Disposición Adicional Primera.- Las auxiliares de jardinería o trabajadores que utilicen maquinaria percibirá 1,49 € por día de trabajo. Los trabajadores que conduzcan un vehículo inferior a 3.500 Kg, 2,97 €.

**TABLA SALARIAL DE VELILLA DE SAN SANTONIO 2026 DEFINITIVA (3%)**

CONCEPTO	PEÓN DÍA	PEÓN NOCHE	CONDUCTOR DÍA	CONDUCTOR NOCHE	ENCARGADO
Salario base	1.164,25	1.164,25	1.367,17	1.367,17	1.367,17
Plus transporte	131,29	131,29	131,29	131,29	131,29
P. Conservación	39,39	39,39	39,41	39,41	39,41
p. Nocturno	0,00	291,06	0,00	341,77	0,00
P. Tóxico	232,82	232,82	273,44	273,44	273,44
P. VERANO	1.164,25	1.164,25	1.367,19	1.367,19	1.367,19
P. Navidad	1.164,25	1.164,25	1.367,19	1.367,19	1.367,19
P. Beneficio	1.164,25	1.164,25	1.367,19	1.367,19	1.367,19
Vacaciones	1.436,46	1.727,52	1.680,02	2.021,80	1.680,02

**ARTÍCULO 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS 2026**

HORAS EXTRAS	LUNES-SÁBADOS	DOMINGOS-FESTIVOS (PRECIO/HORA)
CONDUCTORES	15,23	26,65
PEONES	13,53	23,67

**ANTIGÜEDAD**

AÑOS	2	6	10	14	18	20	22	24	26	28
EUROS	28,57	78,18	136,85	195,65	245,03	294,58	312,81	382,47	429,85	468,76

**REVISIÓN DE ARTÍCULOS ECONÓMICOS**

- Artº 12 Plus maquinaria, 3,05 €.
- Artº 12 Plus funcional soplador o desbrozadora, 1,53 €.
- Artº 12 Plus funcional carro aspirador eléctrico, 2,29 €
- Disposición Adicional Primera.- Las auxiliares de jardinería o trabajadores que utilicen maquinaria percibirá 1,53 € por día de trabajo. Los trabajadores que conduzcan un vehículo inferior a 3.500 Kg, 3,05 €.

(03/16.263/23)

