

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 34** *RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la UTE Valoriza Gestyona Pinto (código número 28103311012022).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa UTE Valoriza Gestyona Pinto, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 31 de julio de 2024; 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 18 de septiembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE VALORIZA-GESTYONA
PARA LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA
DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE PINTO****PREÁMBULO**

La negociación del presente acuerdo ha sido efectuada de forma única y global. El presente convenio establece el marco de relaciones jurídicas, económicas, laborales y sindicales, quedando expresamente derogado en su integridad todo lo pactado anteriormente. Ambas partes, mientras dure la vigencia de este acuerdo, se comprometen a no modificar sus términos con reivindicaciones que afecten a lo aquí pactado. Los conflictos de interpretación se encauzarán a través de las Comisiones Paritarias que se establecen en el presente acuerdo.

DISPOSICIÓN GENERAL

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO, OPORTUNIDADES Y DERECHOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, TRABAJADORES DE LA U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO.

En nuestro país, se ha dado un importante paso en la consecución de la igualdad legal entre mujeres y hombres, y si bien es importante reconocerlo, también lo es el hacer visible que aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad de trato sea una realidad.

El presente texto quiere contribuir a luchar por el derecho a la igualdad entre las personas trabajadoras y las trabajadoras.

El objeto de este Convenio es que entre todas las personas que trabajamos en la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, logremos establecer las mejores condiciones laborales posibles, garantizando nuestros derechos y articulando nuestros deberes desde los valores de solidaridad y justicia. La igualdad entre los sexos es un principio inseparable de todo ello. Ser hombre o ser mujer no debe implicar la supremacía de los unos sobre las otras, ni desde las relaciones de jefatura, ni desde las relaciones entre miembros de equipos de igual categoría.

Igualmente, el presente Convenio aplicará de forma inmediata todas aquellas medidas establecidas por Ley que afecten y regulen las relaciones laborales respecto a la igualdad entre los sexos, especialmente las relativas al ámbito de la violencia de género.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Se declaran como objetivos básicos de este CONVENIO COLECTIVO, entre las personas trabajadoras y la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, los siguientes:

- Respetar los Derechos de las personas trabajadoras en el marco de la Legislación laboral Vigente.
- Potenciar la Formación para facilitar el acceso a la promoción y mejora de las condiciones laborales, así como de la promoción y mejora de la competitividad en los Servicios que presta U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO.
- Establecer los criterios que permitan aportar mejoras sociales a las personas trabajadoras, permitiendo el acceso de los mismos a ayudas en escenarios concretos, según lo establecido en el presente convenio.
- Mejorar y potenciar la calidad en todos los Servicios de la Empresa, como única herramienta que da visibilidad al cliente final de la Empresa, el ciudadano del municipio de Pinto; todos los empleados deben estar involucrados en dinámicas que ayuden a mejorar las actuaciones en las labores que realizan.
- Proceder a establecer fórmulas que ayuden a reducir, en la medida de lo posible, el absentismo laboral.
- Crear a partir del convenio, pautas en materia de prevención de riesgos laborales, derecho adquirido por La persona trabajadora, para todos los puestos de trabajo, permitiendo que las labores se desarrollen respetando la legislación de Prevención vigente, y aportando seguridad y confianza para La persona trabajadora y los Ciudadanos del Municipio.

CAPÍTULO PRIMERO*Disposiciones generales***SECCIÓN PRIMERA****Ámbito****Artículo 1.º***Partes firmantes*

El presente Convenio se ha suscrito entre la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO y los representantes de las personas trabajadoras de las centrales sindicales Comisiones Obreras (CCOO), la

Unión General de Trabajadores (UGT) y la representación legal de las personas trabajadoras independiente.

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en los artículos siguientes, obligando por tanto a la Empresa y trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2.º*Ámbito territorial*

El presente Convenio será de aplicación en el ámbito territorial donde presta sus servicios la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, es decir en la localidad de Pinto (Madrid).

Artículo 3.º*Ámbito funcional*

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de Empresa y vincula y vincula a las personas trabajadoras dedicadas a los Servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Viaria del del Municipio de Pinto, que se encuentran al servicio de la Empresa UTE VALORIZA, cualquiera que sea su modalidad de contratación, ya sea con carácter fijo o temporal, con las excepciones que señala el artículo 1.3 y 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º*Ámbito personal*

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para la Empresa y sus trabajadores y de directa aplicación en todas las negociaciones colectivas que se concierten durante su vigencia entre la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras.

SECCIÓN SEGUNDA

Vigencia, duración, prórroga y denuncia**Artículo 5.º***Vigencia, duración, prórroga y denuncia*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma sin efectos económicos retroactivos, sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» y tendrá una vigencia hasta el 31/12/2029.

Llegado su vencimiento, se entenderá automáticamente denunciado.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría, una vez terminada su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro, con excepción del contenido económico, que quedará en suspenso hasta alcanzar el nuevo acuerdo.

SECCIÓN TERCERA

Prelación de normas, condiciones más beneficiosas, compensación y absorción**Artículo 6.º***Prelación de normas*

- a) Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre la Empresa y su personal comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 2.º, 3.º y 4.º del mismo.
- b) En lo no previsto expresamente en el texto del presente Convenio serán de aplicación el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente, así como las que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 7.º*Compensación y absorción*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio tienen la condición de mínimas, respetándose a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole que,

mediante contrato individual o pacto, fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y en cómputo anual.

- a) Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo las relaciones socio-económicas y laborales del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.
- b) Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para las personas trabajadoras de la misma calificación se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquéllas con carácter estrictamente personal y solamente para las personas trabajadoras a quienes afecte.
- c) La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto estas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

4. Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensable ni absorbible en cómputo anual.

Artículo 8.º

Vinculación a la totalidad

- a) Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
- b) En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial pertinente de oficio, haciendo uso de sus facultades, no homologara alguno de sus artículos o parte de su contenido, el presente convenio surtirá efecto a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto a la mayor brevedad posible.

SECCIÓN CUARTA

Comisión Paritaria

Artículo 9.º

Constitución

Conscientes las partes firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de relaciones sociales, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación del Convenio y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de los dos meses siguientes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se constituirá una Comisión Mixta – Paritaria con competencia para desarrollar las siguientes funciones: vigilancia, interpretación, arbitraje, seguimiento y aplicación del mismo.

Artículo 10.º

Composición

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por tres vocales en representación de la Empresa y, al menos, un miembro de cada sección sindical en representación de las personas trabajadoras, pertenecientes al Comité de Empresa y atendiendo a la representación obtenida.

La Comisión nombrará un Secretario para la misma, sin voz y sin voto, para que levante acta de todos los asuntos que se traten.

Artículo 11.º

Funciones

La Comisión Paritaria tendrá las funciones que establezca la legislación laboral vigente.

Artículo 12.º

Procedimiento

- a) Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
 1. Exposición sucinta y concreta del asunto.
 2. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
 3. Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

- b) La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.
- c) La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan, debiendo adoptar el acuerdo por mayoría de las partes y teniendo carácter vinculante a todos los efectos.
- d) Los acuerdos se adoptarán por mayoría de la comisión y se recogerán en actas. Dichas actas deberán ser leídas, aprobadas, impresas y firmadas antes de que concluya cada una de las reuniones de la Comisión. Serán expuestas para público conocimiento en los tablones de anuncios de la Empresa. Los acuerdos que se alcancen vincularán a ambas partes durante la vigencia del presente convenio, al cual se anexarán.
- e) No obstante, la Comisión deberá reunirse obligatoriamente seis veces al año con periodicidad bimestral.

CAPÍTULO SEGUNDO

Del personal

SECCIÓN PRIMERA

Clasificación del personal

Artículo 13.º

Grupos Profesionales

Las clasificaciones del personal de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, consignadas en el presente artículo y a lo largo del presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

El personal afecto a este Convenio estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la Empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo de Mandos Intermedios
- b) Grupo de Administrativos/as.
- c) Grupo de Operarios/as.

Cada Grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de Mandos Intermedios

El grupo de personal técnico y de mandos intermedios estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Coordinador/a.
- Capataz/a.

A1. Coordinador/a:

Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los Servicios.

Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los Servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

A2. Capataz/a:

Bajo la tutela del Coordinador/a, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos. Tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en Servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

B) Grupo de Administrativos/as.

Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Administrativo/a.
- Auxiliar Administrativo/a.

B1. Administrativo/a:

Personal que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

B2. Auxiliar Administrativo/a:

Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

C) Grupo Operarios/as:

El cuadro de personal operativo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial 1.^a de Taller.
- Oficial 2.^a de Taller.
- Conductor/a 1.^a.
- Conductor/a 3.^a.
- Peón.

D1. Oficial 1.^a de Taller:

Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

D2. Oficial 2.^a de Taller:

Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D3. Conductor/a 1.^a:

En posesión del carné o permiso de conducir C, D ó E, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

D4. Conductor/a 3.^a

En posesión del carné o permiso de conducir B, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

D5. Peón:

Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los Centros de trabajo.

CAPÍTULO TERCERO

*Organización del trabajo, ingresos y promociones***Artículo 14.º***Organización del trabajo*

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de eficacia basado en la utilización óptima de sus recursos humanos y materiales.

Artículo 15.º*Ingreso y contratación*

- a) Corresponde a la dirección de la Empresa la selección, admisión e ingreso de personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al nuevo personal en cada caso.
- b) La Empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Contrato Eventual por circunstancias de la producción como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible, aun tratándose de la actividad normal de la empresa que genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se incluyen las que derivan de las vacaciones anuales. La duración de este contrato no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los doce meses.

- d) La Empresa pondrá a disposición de cada trabajador un ejemplar del Convenio vigente en el momento de la contratación.
- e) En cuanto al período de prueba, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente para cada tipo de contrato, en concreto a lo establecido en el art.14 del E.T y/o convenios generales.
- f) Para los trabajos fijos y periódicos de carácter estacional, se utilizará la modalidad de fijo-discontinuo.

Artículo 16.º*Promoción y ascensos*

Conforme a los artículos 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Para ascender a un grupo o nivel profesional distinto del que se ostenta, se establecerá por la Empresa un sistema de promoción interna que, entre otras, tendrá en cuenta las siguientes circunstancias, excepto para el caso de la categoría de capataz:

- a) Que se produzca vacante (La persona trabajadora debe dejar su puesto de trabajo, porque ascienda a otro puesto superior, se marche a otro área de manera definitiva, no provisional, o deje la Empresa) o puesto de nueva creación.
- b) Podrán tomar parte en estos procesos todas las personas trabajadoras fijos, siempre que lleven 1 año de servicios efectivos como indefinidos.
- c) Tener la titulación requerida para el puesto.
- d) Se establecerá un sistema de valoración de méritos donde esté contemplado la antigüedad, así como otros méritos que se especifiquen en cada convocatoria (cursos de formación, etc...).

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba que será de 1 mes. Durante este período, La persona trabajadora ascendido ostentará el grupo profesional al que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a las funciones que realice.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, La persona trabajadora volverá a desempeñar los trabajos propios de su grupo profesional o nivel anterior, percibiendo el salario propio de los mismos.

El contenido de las convocatorias deberá ser:

- Se especificará el número de plazas convocadas y el grupo profesional.
- Requisitos exigidos a los candidatos para su participación en cada uno de los procedimientos selectivos.
- Sistema de selección, forma de desarrollo de las pruebas, de valoración de las mismas, baremo de valoración y periodo de tiempo para proceder a la publicación de la lista con los resultados obtenidos por las personas trabajadoras.
- Composición del Tribunal Calificador.
- Determinar que, en caso de igualdad a puntos, primará la antigüedad.
- Cuando en las pruebas incluyan pruebas teóricas, se incluirá temario al respecto, sobre las definiciones escritas en el convenio colectivo.

Las convocatorias se publicarán en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo.

Si tras finalizar el proceso de promoción interna, hubiera plazas que no se han cubierto por este sistema (por falta de candidatos, no superar las pruebas pertinentes o carecer de la titulación o experiencia requerida) se ofertarán a personal ajeno a la Empresa (bolsa de trabajo, interna). Si las plazas no son cubiertas por las personas trabajadoras, por no superar las pruebas, las personas trabajadoras ajenos a la Empresa deberán pasar las mismas pruebas.

El proceso de contratación de personal externo se realizará a través de una entrevista personal por el departamento correspondiente con el periodo de prueba que marque la Ley. La captación de candidatos se hará a través de la bolsa de trabajo de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO.

La Comisión de exámenes estará compuesta por tres miembros de la Dirección de Empresa, o persona en quien delegue y cuatro integrantes de las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa (uno por cada sección sindical).

En las promociones, todos los requisitos para los exámenes serán sacados de las definiciones de su grupo profesional correspondiente, descritos en el artículo 13.º Grupos Profesionales.

Las plazas que queden vacantes (jubilaciones, despidos, etc...) serán cubiertas por las personas trabajadoras de la Empresa, estableciendo un plazo para que las personas trabajadoras puedan solicitar dichas plazas.

Artículo 17.º

Formación

El personal contemplado por este acuerdo tendrá acceso a una formación continuada que responda a la exigencia de la mejora organizativa de los servicios y al derecho de cualificación y promoción profesional.

Con el objetivo de incrementar y mejorar las acciones formativas, la dirección de la Empresa promoverá la obtención de fondos específicos para la formación continua procedente de la cotización por formación profesional o de cualquier otro origen.

Anualmente y previa encuesta de necesidades por área, se aprobará un plan de formación personal que recogerá de manera planificada los objetivos de la formación, las acciones y cursos a realizar, los recursos y los criterios de acceso, procediéndose a su publicación en la medida y la forma pertinente.

Se creará una Comisión Paritaria de Formación con presencia de la representación sindical, que participará en la elaboración de dicho plan de formación anual e intervendrá en su seguimiento y en los criterios para su concesión.

La Comisión de Formación estará compuesta por 3 miembros de la Dirección de Empresa, o persona en quien delegue y un representante por cada una de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa.

El personal eventual de larga duración podrá tener acceso a los cursos de formación cuyas características así lo aconsejen.

A efectos de cómputo de tiempo de formación se establecen los siguientes tipos básicos:

- **General:** Destinada a toda la plantilla y orientada a la formación en aspectos tales como calidad, salud e higiene laboral, organización, etc. Se realizará en dependencias de la Empresa y preferentemente en horario laboral. Computará al 100 % como tiempo de trabajo efectivo.
- **De mejora de rendimiento:** Destinada a toda la plantilla y orientada a la mejora del rendimiento tanto cualitativo como cuantitativo en el puesto de trabajo (conocimientos

informáticos generales y específicos, implantación de nuevos sistemas de gestión, aprendizaje y/o mejora en el uso de maquinaria, etc....). Se realizará preferentemente en dependencias de la Empresa y en horario laboral. Computará al 100% como tiempo de trabajo efectivo.

- **Específica:** Destinada preferentemente a puestos singulares y orientados tanto a la mejora del rendimiento en el puesto de trabajo como de la cualificación profesional de la persona trabajadora. Computará al 50% como tiempo de trabajo efectivo.
- **Personal:** Será la realizada por cualquier trabajador por decisión propia y preferentemente en tiempo no laboral, por lo cual no computa como tiempo de trabajo; en caso de ocupar total o parcialmente la jornada laboral, y previa autorización del responsable, La persona trabajadora deberá recuperar el tiempo de trabajo empleado al menos en un 75 %, valorándose el 25 % restante en función de la aportación que dicha formación suponga para el desarrollo del trabajo habitual.

CAPÍTULO CUARTO

Tiempo de trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Duración de la jornada

Artículo 18.º

Jornada

La U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO establecerá la jornada de trabajo de sus empleados/as, que deberá acomodarse a las necesidades de los Servicios y de los Ciudadanos/as, siendo negociadas con los representantes de las personas trabajadoras.

- 1) A partir del día siguiente de la firma del convenio y hasta la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto, la jornada laboral ordinaria será de 35 horas semanales de lunes a sábado, distribuidas de la siguiente manera:

SERVICIO	HORAS SEMANALES	ROTACIÓN DE SÁBADOS
Limpieza Viaria	35h	1 de cada 4
R.S.U.*	35h	1 de cada 4

Para todos los Servicios y como norma general, existen los siguientes turnos de trabajo:

- Turno de mañana.
- Turno de tarde.
- Turno de noche.

Los turnos no serán rotativos, por lo que la Empresa deberá determinar el personal mínimo obligatorio para poder cumplir con el Servicio en cada turno, comunicándolo al Comité de Empresa, así como cualquier variación.

El turno de tarde será revisable cada seis meses, con el compromiso de que las nuevas contrataciones, si las hubiera, entrarían en este turno.

En el supuesto caso de que no hubiera suficiente número de personal que garantice las distintas prestaciones de los Servicios, las partes acuerdan realizar un sorteo, ya que los Servicios se tienen que cumplir de manera obligatoria.

Llegado el caso de que no se cubriera, la Dirección de la Empresa tendrá potestad absoluta para seleccionar al personal.

Todos los horarios que sobrepasen los anteriores serán negociados entre las partes firmantes del presente convenio para adaptarlos a la jornada anual. En los supuestos en que se produzca un exceso de jornada se tendrá como criterio su eliminación y la creación de empleo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo 12 horas, excepto aquellos servicios que por tener turnos rotativos no puedan respetarse. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto sobre descanso entre jornadas a los límites del artículo 19.2 del Real Decreto 1561/1995.

Con carácter general, la jornada laboral diaria, tenderá a ser continuada, salvo los Servicios que, por sus necesidades, tengan establecidas jornadas distintas.

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido que como regla general y siempre que sea posible comprenderá

la tarde del sábado y el domingo, excepto en turnos rotativos y servicios con características especiales.

- b) Las personas trabajadoras que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente Convenio, estarán a lo dispuesto en sus respectivos contratos.
- c) La negociación de horarios y/o calendarios se realizará para todos los servicios entre el 1 de noviembre y el 15 de diciembre del año anterior entre la dirección de la Empresa y la Comisión Paritaria.

Esta jornada quedará sin efecto al inicio la puesta en marcha e inicio efectivo del nuevo contrato del servicio de RSU y limpieza viaria del Ayuntamiento de Pinto, tras la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto.

- 2) A partir de la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto, se establecen las siguientes jornadas: la jornada laboral ordinaria a tiempo completo pasará a ser de 35 horas semanales de lunes a viernes, estableciéndose una jornada laboral a tiempo parcial del personal de fines de semana y festivos cuya jornada diaria será de 7 horas.
 - a) Jornada del personal a jornada completa.

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 35 horas semanales repartidas de lunes a viernes. Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.
 - b) Jornada del personal a tiempo parcial (fines de semana y festivos).
 - c) La jornada laboral del personal a tiempo parcial (fines de semana y festivos) será de 7 horas diarias para la cual se contratará a personal específicamente con esta jornada.

Para todos los Servicios y jornadas, como norma general, existen los siguientes turnos de trabajo:

- Turno de mañana.
- Turno de tarde.
- Turno de noche.

Los turnos no serán rotativos, por lo que la Empresa deberá determinar el personal mínimo obligatorio para poder cumplir con el Servicio en cada turno, comunicándolo al Comité de Empresa, así como cualquier variación.

El turno de tarde será revisable cada seis meses, con el compromiso de que las nuevas contrataciones, si las hubiera, entrarían en este turno.

En el supuesto caso de que no hubiera suficiente número de personal que garantice las distintas prestaciones de los Servicios, las partes acuerdan realizar un sorteo, ya que los Servicios se tienen que cumplir de manera obligatoria.

Llegado el caso de que no se cubriera, la Dirección de la Empresa tendrá potestad absoluta para seleccionar al personal.

Todos los horarios que sobrepasen los anteriores serán negociados entre las partes firmantes del presente convenio para adaptarlos a la jornada anual. En los supuestos en que se produzca un exceso de jornada se tendrá como criterio su eliminación y la creación de empleo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas, excepto aquellos servicios que por tener turnos rotativos no puedan respetarse. En cualquier caso, se estará a lo dispuesto sobre descanso entre jornadas a los límites del artículo 19.2 del Real Decreto 1561/1995.

Con carácter general, la jornada laboral diaria, tenderá a ser continuada, salvo los Servicios que, por sus necesidades, tengan establecidas jornadas distintas.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la Empresa informará a los trabajadores/as sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Con carácter general, las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario.

CAMBIOS DE TURNO

Los/as empleados/as que presten sus servicios a turnos, podrán solicitar cambios de turno de forma circunstancial por otra persona del mismo Servicio que ostente igual grupo profesional y desarrolle

similar función, siempre que exista acuerdo entre los interesados y previa conformidad del responsable del Servicio, sin que ello pueda suponer duplicar la jornada de trabajo diario o disminución de los tiempos de libranza.

Los cambios se realizarán con al menos 24 horas de antelación. Se computa el cambio a la persona que realiza la petición.

Con objeto de evitar faltas de cobertura, no se admitirán cambios que impliquen una merma de la dotación mínima los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1, 5 y 6 de enero.

JORNADA IRREGULAR

Jornada irregular: se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS

Se establecen 5 días de asuntos propios anuales para todas las personas trabajadoras contratadas a jornada completa. Las personas trabajadoras temporales a tiempo completo devengarán 1 día por cada tres meses de trabajo efectivo, o la parte proporcional correspondiente.

Para el personal contratado a tiempo parcial, se establece un total de días de asuntos propios proporcional a su jornada.

La persona trabajadora puede disfrutar de ellos de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Los días de asuntos propios no podrán unirse a las vacaciones y siempre se respetarán los Servicios.
Para el resto de los periodos dependerá de las necesidades del Servicio, acreditando dicha necesidad.
2. Para el disfrute de los citados días, será requisito imprescindible solicitarlo con, al menos, 48 horas de anticipación, así como contar con la autorización escrita de la Dirección de Recursos Humanos, pudiendo ser cancelado por La persona trabajadora con 24 horas de antelación.
3. En casos de urgencia o imprevistos, se podrán solicitar los días de asuntos propios devengados comunicándolo en el momento que surja la necesidad y justificando el motivo de la urgencia o imprevisto.
4. En caso de denegación de la solicitud de disfrute de días de asuntos propios, esta será notificada al trabajador como mínimo con 48 horas de antelación al primer día hábil de asuntos propios pedido.
5. Los días de asuntos propios deberán disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural. Por circunstancias excepcionales podrá acordarse de que, por necesidades del Servicio, estos días se disfruten dentro de los 2 primeros meses del siguiente año.

En caso de coincidencia en la petición de asuntos propios, de tres o más trabajadores por servicio, la concesión de días de asuntos propios se realizará mediante sorteo y en presencia de la representación de las personas trabajadoras, pudiendo llegar incluso a la denegación del disfrute de los días por necesidades del servicio.

Artículo 19.º

Trabajo en domingos y festivos

Teniendo los servicios, objeto del presente Convenio, el carácter de públicos, y teniendo los mismos que prestarse en domingos y festivos por imperativo del servicio, y dado que dichos días deben ser trabajados obligatoriamente por un mínimo de personal que será comunicado en tiempo y forma por parte de la Empresa al Comité de Empresa.

Para ello, se crea una bolsa voluntaria para que las personas trabajadoras interesadas se apunten (todas las categorías).

Para el personal contratado expresamente de lunes a viernes que trabaje un domingo, la Empresa compensará por cada domingo ó festivo trabajado con dos días libres (en total), pudiendo agruparlos hasta 6 días para disfrutarlos seguidos.

En el supuesto caso de que no hubiera en la bolsa personal suficiente para cubrir dichos Servicios, el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa pactan que dichos Servicios se atenderán por personal elegido mediante sorteo, ya que el Servicio se tiene que cumplir de manera obligatoria, por lo que en el caso de que no se cubriera, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa acordarán seleccionar al personal.

- a) Tendrán la consideración de festivos, para el personal a jornada completa de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, los de carácter nacional, autonómico y fiestas locales del Municipio de Pinto.

- b) Se considerará festivo para el personal a jornada completa el día de San Martín de Porres.
- c) Con carácter general los días 25 de diciembre y 1 de enero serán de descanso para el personal a jornada completa adscrito al presente Convenio, disfrutándolo el turno nocturno, la noche del 24 al 25 de diciembre y la del 31 de diciembre al 1 de enero. De manera excepcional y según las necesidades requeridas por el Ayuntamiento de Pinto, de forma voluntaria podrán determinarse servicios especiales para los días 25 de diciembre y 1 de enero, con su correspondiente gratificación económica, lo cual no afectará al personal contratado específicamente para prestar servicios en fines de semana y festivos.

SECCIÓN SEGUNDA**Horarios****Artículo 20.º***Horarios*

En todos los centros de trabajo y dependencias de la Empresa existirán los oportunos gráficos de Servicios u horarios, en los que se reflejará, con toda precisión, los que hayan de observar los respectivos trabajadores a 1 de enero.

Se exceptúa el caso del personal que perciba el complemento de disponibilidad establecido en el artículo 33 del presente convenio, cuyas funciones exijan iniciativa y libertad de acción incompatible con un horario fijo.

Artículo 21.º*Horas extraordinarias*

Tienen esta consideración las que el empleado efectivamente realiza superando la jornada normal de trabajo establecido en el calendario y cuadro horario laboral o de prestación de servicio correspondiente. La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional, no podrán ser fijas en su número y/o cuantía, ni periódicas en su devengo.

Cuando la realización de horas extraordinarias sea perentoria, urgente e inaplazable, la Delegación o la Dirección de Servicio afectada por tal ejecución autorizarán provisionalmente su prestación, dándose información al Departamento de personal, dentro de las 24 horas siguientes a su realización. Aquellas que no revistan carácter urgente se autorizarán exclusivamente por la Dirección de Personal y se llevaran a cabo de manera voluntaria y rotativa entre los/as empleados/as de la categoría y Departamento afectados.

Las horas extraordinarias efectuadas serán registradas diariamente por los Departamentos de su realización, quienes emitirán los subsiguientes informes al Departamento de Personal.

Podrán establecerse jornadas y horarios especiales en los casos en que el trabajo sea nocturno, a turnos, o se desarrolle durante los sábados y festivos, así como en aquellos casos en que las necesidades del servicio o la demanda de los clientes lo aconsejen.

Asimismo, en todos los casos en que las necesidades del servicio lo requieran, y cuando sea imposible predecir la realización de un trabajo concreto, el tiempo empleado para la realización del mismo se compensará a razón de dos horas libres por cada hora extraordinaria o bien, en los casos de trabajadores cuya jornada no alcance el cómputo anual equivalente a mil seiscientos ochenta horas anuales, podrá compensarse las horas extraordinarias que realice con cargo a la bolsa de horas que se genere hasta alcanzar el cómputo anual. Podrá acordarse por la Sociedad el pago de las horas extraordinarias en metálico, retribuyéndose al 150% de la retribución normal, sobre el salario base. La persona trabajadora decide entre retribución económica o descanso.

La cláusula anterior no será de aplicación para aquellas personas trabajadoras que perciban el complemento de disponibilidad establecido en el presente convenio.

Artículo 22.º*Calendario laboral*

La distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal estará en función de la naturaleza del puesto, de las funciones del centro de trabajo y de las necesidades del servicio, y se determinará a través del calendario laboral que con carácter anual se apruebe.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 34.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un ejemplar del calendario laboral deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, pudiendo acordarse otros instrumentos de publicidad si resultaren necesarios.

Respecto al calendario laboral, de manera anual, se negociará con los representantes de las personas trabajadoras un calendario laboral. En dichos calendarios laborales, que habrán de respetar el marco establecido en el presente convenio, se efectuarán las oportunas especificaciones de las materias reguladas en este capítulo.

Cada trabajador deberá conocer a primeros de año, a 31 de enero como máximo, su jornada laboral (expuestos a modo de gráfico o similar en los centros de trabajo).

Los calendarios laborales de cada servicio regularán, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Distribución diaria de la jornada anual.
- b) Descanso semanal.
- c) Turnos de trabajo.
- d) Horarios de trabajo.
- e) Vacaciones.
- f) En todos los casos, y a los efectos de ajustar el número de días de trabajo al año con el promedio semanal, los días por exceso o por defecto que resulten a final de año, se concretarán en el calendario laboral de cada área.

Artículo 23.º

Elección de turno de trabajo

Las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficialmente reconocido y, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrán preferencia para elegir turnos de trabajo, dentro de los que se hayan establecidos.

Artículo 24.º

Pausa durante la jornada de trabajo

Las personas trabajadoras incluidos dentro del ámbito de este Convenio, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos seis horas, tendrán derecho a una pausa de treinta minutos durante la jornada de trabajo computable como trabajo efectivo.

La concesión del referido descanso no estará sujeta a un horario rígido e inflexible, sino adaptado a las necesidades del servicio y deberá preverse en los gráficos y horarios, siempre que sea posible.

En las dependencias no sujetas a gráficos ni turnos, se establecerán los treinta minutos de descanso hacia la mitad del horario, sin que por ningún otro motivo pueda interrumpirse la jornada.

CAPÍTULO QUINTO

Vacaciones, licencias y permisos

Artículo 25.º

Vacaciones

Los/as empleados/as de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO a jornada completa, tendrán derecho, como norma general, al disfrute, en concepto de vacaciones anuales, de 23 días hábiles. Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) tendrán una duración de 10 días efectivos de trabajo.

Se disfrutarán por las personas trabajadoras de forma obligatoria dentro del año natural, con arreglo a la siguiente planificación:

Personal a tiempo completo

- Mitad de los días, más uno, a opción de la persona trabajadora.
- Mitad de los días a opción de la Empresa.

Personal de fines de semana y festivos

- 6 días, a opción de la persona trabajadora.
- 4 días, a opción de la Empresa.

- a) El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, siendo el reparto de estas proporcional según el criterio establecido en el apartado anterior, o al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.
- b) A efectos del disfrute del período de vacaciones, la Empresa establecerá los correspondientes turnos, pudiendo partir las vacaciones en dos períodos, a fin de que más trabajadores disfruten el período estival. Estos turnos se harán según el calendario anual, que se confeccionará armonizando, en lo posible, las necesidades del servicio con los deseos del personal.

Como norma general, los calendarios de vacaciones, confeccionados de acuerdo con la Representación de las personas trabajadoras, se darán a conocer al personal y serán de obligado cumplimiento. Si por causas de fuerza mayor, la Empresa tuviese necesidad de

modificar dicho calendario, se lo comunicará al trabajador afectado con dos meses de antelación a la fecha de su disfrute, pactando al mismo tiempo la nueva y definitiva fecha del disfrute de vacaciones. Dentro del plazo de los dos meses no podrá variarse la fecha del calendario, salvo aceptación expresa de la persona trabajadora afectado, sin perjuicio, en este caso, del abono de la bolsa de vacaciones que le corresponde por dicha variación.

También podrá variarse el calendario preestablecido cuando circunstancias especialísimas de la persona trabajadora aconsejasen modificar las fechas para él determinadas.

Cuando presten servicio en la Empresa ambos cónyuges se procurará que sus vacaciones coincidan, si así lo solicitaran.

Las vacaciones tendrán que disfrutarse dentro del año natural, no pudiendo hacerlo fuera de este periodo, salvo para el caso de maternidad o paternidad o cuando por circunstancias excepcionales la Empresa lo autorice, pero en todo caso habrán de disfrutarse antes del día 1 de abril del año siguiente.

- d) En caso de que alguna persona trabajadora en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal no derivada de del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento de periodo de disfrute dentro del mismo año natural. Si esto no fuera posible habrán de disfrutarse obligatoriamente durante los 18 meses siguientes al citado año natural de disfrute, perdiéndose, en caso contrario, el derecho al disfrute de las vacaciones.
- e) El apartado anterior no será de aplicación cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida con un supuesto de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, cuyo disfrute podrá realizarse en fecha inmediatamente posterior a la situación de alta.
- f) El calendario de vacaciones se elaborará por el departamento de personal antes del 30 de abril de cada año. Para ello, con la nómina del mes de enero se adjuntará un formulario de solicitud de las mismas que debe entregarse en las oficinas de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, antes del día 28 de febrero de cada anualidad con el preceptivo registro. Si no se hubiese presentado solicitud de vacaciones en la fecha indicada (28 de febrero) la Dirección de Recursos Humanos tomará la decisión de asignar el periodo de vacaciones, de manera preferente al trabajador que lo ha solicitado frente al que no lo ha hecho, en el supuesto de coincidencia de fechas e imposibilidad de disfrutarlas a la vez ambos trabajadores.
- g) Las personas trabajadoras podrán cambiar los periodos que les han sido asignados con otro trabajador de igual categoría y perteneciente al mismo servicio, siempre que los dos trabajadores acepten el cambio y lo autorice debidamente la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 26.º

Licencias Sin Sueldo

- a) El personal con contrato fijo que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo de hasta 60 días al año por asuntos propios y un mínimo de 15 días. La concesión de dicha licencia estará supeditada a las necesidades del servicio y, en situaciones especiales, (ejemplo hospitalización o enfermedad grave familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), este plazo se podrá ampliar hasta seis meses.
La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista, salvo justificados casos urgentes, para su disfrute y la denegación, en su caso, deberá ser motivada y resuelta en el plazo de diez días desde su recepción en la Dirección de la Empresa. En caso de urgencias se valorará por la Dirección de la Empresa.
- b) No se descontarán al trabajador, a efectos de antigüedad ni de las vacaciones anuales, los periodos de licencia sin sueldo, salvo a los que hubieran disfrutado más de una licencia de esta clase que en total sumen más de seis meses, en cuyo caso se descontarán íntegramente.
- c) A efectos de cotización en la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en las Ordenes por las que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social que sean de aplicación durante la vigencia del convenio.

Artículo 27.º

Excedencias

- a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

- b) La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. Si La persona trabajadora no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá este derecho preferente de su puesto de trabajo en la Empresa.
- c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

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

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

Respecto a la excedencia por cuidado de familiares, cuando la persona trabajadora 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.

- d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- e) Excepto los casos que recoge la ley de igualdad, sobre excedencias voluntarias, donde se garantiza la reserva del puesto de trabajo durante el tiempo que establece, para el resto de los casos La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. Si la persona trabajadora no solicitara el reingreso con un preaviso de dos meses, perderá este derecho preferente de su puesto de trabajo en el Empresa.
- f) Las trabajadoras víctimas de violencia de género o trabajadores víctimas de violencia doméstica: para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia todas aquellas con contrato temporal o indefinido sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, excepto que la trabajadora tenga un contrato laboral de tiempo inferior al establecido en este apartado (6 meses).

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

- g) Las personas trabajadoras que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de un cargo público o sindical, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo readmitido inmediatamente al finalizar su mandato.

Artículo 28.º*Retirada del título habilitante para el ejercicio de su trabajo*

En caso de que sea retirado a un/a empleado/a de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO el título habilitante para el ejercicio de su puesto de trabajo, la Empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible, durante el tiempo que dure la suspensión, respetándose el grupo profesional con independencia de las funciones que se le asignen.

La Empresa velará por el cumplimiento del Código de la Circulación y, por tanto, el beneficio del apartado anterior no tendrá efecto cuando la causa se deba a una infracción que conlleve la retirada automática del permiso de conducir o la acumulación de puntos hasta la retirada del mismo.

Artículo 29.º*Permiso de Conducir*

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización-permiso de conducir específico para el trabajo encomendado, y este sea susceptible de ser cancelado temporalmente o definitivamente, La persona trabajadora/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la Empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

Cuando la Empresa solicite al trabajador/a una copia de dicho permiso, La persona trabajadora/a facilitará fotocopia firmada del mismo, declarando la plena validez del mismo, y que este no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio. La Empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

Artículo 30.º*Permisos*

La persona trabajadora, **previo aviso y justificación** adecuada tendrá derecho a disfrutar de **permisos retribuidos** por los tiempos y causas siguientes:

- a) Por **matrimonio o registro de pareja de hecho** del empleado/a se concederá un permiso de quince días naturales. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente. Este permiso se podrá unir a las vacaciones. En este caso de unión de hecho, se justificará conforme a lo establecido en la Ley 11/2001, de 19 de diciembre, de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid. Este permiso se disfrutará en ambos casos a partir del día siguiente en el que se produce el hecho causante. La ausencia se justificará con la presentación del certificado de matrimonio. En el caso de unión de hecho, se justificará conforme a lo establecido en la Ley 11/2001, de 19 de diciembre de Uniones de hecho de la Comunidad de Madrid.

- b) En el supuesto de **nacimiento de hijo**, se estará a lo establecido en la legislación vigente de cada momento.

Justificante: Documento acreditativo del nacimiento.

- c) En los supuestos de adopción y de acogimiento, se respetará lo establecido en la legislación vigente de cada momento.

Justificante: Documento acreditativo de la adopción o acogimiento. (Resolución judicial o administrativa).

- d) Todo el personal, por cuidado del **lactante** menor de un año tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Todos/as los/as trabajadores/as, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por las madres y padres en caso de que ambos trabajen.

Justificante: Documento acreditativo del nacimiento.

- e) 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.

Justificante: Documento acreditativo del nacimiento del menor, libro de familia o documento acreditativo que justifique la tutela, o guarda legal.

- Justificante:** Documento acreditativo que justifique la guarda legal o la tutela de la persona en cuestión.
- f) Un día de permiso retribuido por **matrimonio ó legalización de pareja de hecho, de padre, madre, hijo/a y hermano/a.**
La persona trabajadora disfrutará de un día de permiso que coincidirá con el día de la boda.
Justificante: Documento acreditativo de la celebración y justificante de parentesco.
Parientes de primer grado consanguinidad: Padres, hijos y cónyuge.
Parientes de primer grado de afinidad: Suegros, nuera/yerno, padrastros, madrastras, hijastros e hijastras.
Justificante: Certificado de defunción, esquela, recordatorio.
- Justificante:** Documento médico acreditativo de la enfermedad grave, y/o, en su caso, justificante de la intervención, hospitalización, o del reposo y justificante de parentesco.
Justificante para parejas de hecho: Presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.
- g) Cuando se trate de **intervención quirúrgica ambulatoria** (sin ingreso hospitalario), que no precise reposo domiciliario, se concederá un día natural de permiso retribuido (el mismo que el día de la operación) para familiares de primer grado de consanguinidad hasta un máximo de 4 permisos al año.
Justificante: Documento médico acreditativo de la intervención quirúrgica y justificante de parentesco.
- h) Dos días laborables a partir del hecho causante por **fallecimiento, enfermedad grave** (según RD 1148/2011) y hospitalización (con ingreso) ó intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
Parientes de segundo grado consanguinidad: abuelos, nietos y hermanos.
Parientes de segundo grado de afinidad: abuelos cónyuge, cuñados (“no” a concuñados). (Ejemplo: no se aplicaría al cuñado de mi mujer o el cuñado de mi marido).
Justificante: Certificado de defunción, esquela, recordatorio.
Justificante: Documento medico acreditativo de la enfermedad o accidente, y/o, en su caso, justificante de la intervención, hospitalización y justificante de parentesco.
Justificante para parejas de hecho: Presentar documento acreditativo de la inscripción de pareja de hecho en alguno de los registros oficiales.
- i) Un día natural de permiso retribuido por **traslado de domicilio.**
Justificante: Documento que acredite el cambio de domicilio.
- j) Las personas trabajadoras que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido y cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a las licencias necesarias para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, siempre que se verifique, por los resultados de los exámenes, que ha tenido un adecuado aprovechamiento del curso (50% de asignaturas aprobadas sobre las solicitadas).
Solo para el día del examen.
Justificante: Documento acreditativo con las notas del examen.
- k) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un **deber inexcusable de carácter público y personal** impuesto por las disposiciones vigentes (juzgados, elecciones...).
Justificante: Documento acreditativo que justifique la asistencia al lugar destinado para la realización del deber inexcusable de carácter público y personal.
Se exceptúa visita a notarias, registros, consultas voluntarias a juzgados (departamento de asistencia jurídica).
- l) El tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.**
Justificante: Documento acreditativo de la asistencia.
- m) Los trabajadores sujetos a **revisiones médicas periódicas** tendrán el tiempo realmente necesario para efectuar las mismas. Asimismo, dispondrán las personas trabajadoras del tiempo necesario para asistir a consulta de especialistas del sistema público de salud.
Justificante: Documento acreditativo de la asistencia.
En todos los casos, si hubiere que desplazarse fuera de la Comunidad de Madrid, se tendrá derecho a dos días más de permiso retribuido.
- n) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes

hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Como permisos **no retribuidos, con previo aviso y justificación adecuada**, se establecen los siguientes:

- a) Se dispondrá del tiempo necesario, para acompañar a los hijos menores de diecisiete años a consulta médica de familia y especialista del sistema público de salud Asimismo dispondrán de este tiempo no retribuido para acompañar a hijos mayores de 17 años con discapacidad que no puedan valerse por sí mismos.
- b) Se dispondrá del tiempo necesario en caso de fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Se dispondrá del tiempo necesario para asistir a matrimonios o enlaces de parejas de hecho, de los familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Se dispondrá del tiempo necesario por bautizo o comunión de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Permisos de Cooperación Internacional para el Desarrollo:

Los/as empleados/as indefinidos que deseen participar en proyectos para el desarrollo financiados por organismos oficiales podrán obtener un permiso sin retribución, a disfrutar de forma continuada, cuya duración coincidirá con la de su participación en el proyecto, sin que en ningún caso pueda ser superior a dos años.

Quienes hayan disfrutado este permiso no podrán obtener otro para el mismo o diferente proyecto hasta que hayan transcurrido cuatro años desde la finalización de aquél.

Será posible, a petición de la persona trabajadora que no se le descuente el importe del tiempo utilizado en acompañar a consulta médica a sus hijos menores de diecisiete años o mayores de esta edad con discapacidad, e igualmente para cualquiera de los casos reflejados en las letras b), c) y d), compensando el tiempo empleado con trabajo fuera de la jornada laboral que será realizado los sábados que libren en el momento en el que sea requerido por la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, por necesidades del servicio. Para el supuesto de la letra e) el departamento de Recursos Humanos examinará cada caso minuciosamente.

Tendrá una **consideración especial** lo siguiente:

Permiso por razón de violencia de género o violencia doméstica.

Las faltas de asistencia de las/los trabajadoras/trabajadores víctimas de violencia de género o violencia doméstica, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o de salud según proceda.

CAPÍTULO SEXTO

Jubilación

Artículo 31.º

Jubilaciones

Se respetará en todo caso lo establecido en la legislación vigente de cada momento.

Las partes convienen de manera expresa la aplicación en la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO de la Disposición Adicional 10.ª del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

1.º Cumplidos los 61 años, La persona trabajadora podrá solicitar la jubilación anticipada, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente y, si es autorizado por la Empresa, percibirá, por parte de la Empresa las siguientes compensaciones económicas:

- A falta de cumplir los 5 años para la edad ordinaria de jubilación 9.600,00 €
- A falta de cumplir los 4 años para la edad ordinaria de jubilación 8.700,00 €
- A falta de cumplir los 3 años para la edad ordinaria de jubilación 7.800,00 €
- A falta de cumplir los 2 años para la edad ordinaria de jubilación 6.900,00 €
- A falta de cumplir 1 año para la edad ordinaria de jubilación 6.000,00 €

2.º Los/as trabajadores/as de la Empresa podrán acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en la normativa de Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores vigente en

cada momento. Los interesados habrán de solicitarlo a la Empresa mediante escrito presentado con una antelación de al menos de 3 meses a la fecha prevista para la jubilación, al que habrá de acompañar informe de la Entidad gestora que certifique que reúne las condiciones necesarias para el acceso a la jubilación parcial. 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 de contrato de trabajo prevista por la legislación vigente. En todo caso, se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional segunda del Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

En materia de Incapacidad Temporal, vista las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente Convenio Colectivo, que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento que correspondan en función de la contingencia, durante el periodo en que La persona trabajadora estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, le serán reconocidos en su integridad a las personas trabajadoras jubilados parcialmente, mientras que esté vigente la relación laboral, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzcan durante el periodo en que La persona trabajadora estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa.

3.º La regulación prevista en el presente artículo podrá ser objeto de modificación por la Comisión Negociadora adaptándose según las posibilidades que legalmente permita la Seguridad Social o se establezcan en su normativa específica.

En cualquier caso, en materia de Jubilación, se estará a lo que establezca la Legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Estructura salarial

Artículo 32.º

Principios Generales

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 33.º

Estructura salarial y clasificación

La estructura salarial regulada en el presente capítulo se aplica al personal clasificado de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo del presente convenio, así como al personal de la estructura directiva y mandos intermedios.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se aplicarán las tablas salariales del Anexo I de cuya estructura salarial se parte.

A partir de la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto se empezará a aplicar una nueva estructura salarial según las tablas que constan en el Anexo II, en la cual quedará íntegramente compensada y absorbida la anterior.

1. Antes de la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto:

La estructura retributiva del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio para el año 2024, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo y hasta que no entren en vigor las tablas salariales del Anexo II cuya aplicación está condicionada a la puesta en marcha e inicio efectivo del nuevo contrato del servicio de RSU y limpieza viaria del Ayuntamiento de Pinto, será la siguiente:

SALARIO BASE

RETRIBUCIONES DE CARÁCTER PERSONAL:

1. Complemento de Disponibilidad.
2. Complemento de Antigüedad.

3. Complemento de Trabajo nocturno.
4. Complemento de Transporte.
5. Complemento de Convenio.

PAGAS EXTRAORDINARIAS
PLUS PENOSO

Esta estructura salarial estará vigente hasta que haya una publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto, quedando compensada y absorbida íntegramente en la nueva estructura salarial.

2. Tras el inicio del nuevo contrato del Servicio de LV y RSU

La estructura retributiva del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, a partir de la entrada en vigor las tablas salariales del Anexo II tras la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior aplicación de los mismos en el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto.

SALARIO BASE
PLUSES:

1. Plus transporte.
2. De trabajo tóxico, penoso y/ o peligroso.
3. De nocturnidad.
4. Incentivos.
5. De calidad.
6. Antigüedad.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

En esta nueva estructura retributiva quedan compensados y absorbidos en su integridad el salario base, los pluses y pagas extraordinarias integrantes de la anterior estructura retributiva, quedando, además, el plus penoso del personal administrativo y de taller integrado en el salario base.

Artículo 34.º
Salario base

Es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo que se percibe en doce mensualidades y cuya cuantía aparece determinada para cada uno de los grupos profesionales y funciones en el Anexo de este Convenio.

Artículo 35.º
Pluses

1. *Estructura retributiva de las tablas salariales incluidas en el Anexo I*

1. **Complemento de Disponibilidad:** Complemento que se abona de forma individualizada a aquellas personas trabajadoras que por la actividad y características del puesto de trabajo que desempeñan obliga a la disponibilidad habitual y a alteraciones de los horarios.

La percepción de este complemento, cuya cuantía viene determinada en el Anexo de este Convenio, depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tiene carácter consolidable. Es decir, si varía el puesto de trabajo, el derecho al mantenimiento de la retribución no alcanza a este complemento.

2. **Complemento de Antigüedad:** Se reconoce un complemento de antigüedad de 31,03 € brutos mensuales que se devengarán a fecha de vencimiento, en proporción a los días trabajados del mes correspondiente, por cada 3 o múltiplos de tres años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

3. **Complemento de Trabajo nocturno:** Las horas trabajadas en jornada ordinaria durante el período comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base. El mismo será abonado aun cuando La persona trabajadora se encuentre de baja médica o disfrutando de período vacacional.

4. **Complemento de Transporte:** Se establece este plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos para acudir al puesto de trabajo de las personas trabajadoras de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, en la cantidad señalada en el Anexo I de este Convenio.

5. **Plus penoso:** Las partes acordaron crear un concepto salarial diferenciado denominado "PLUS PENOSO" a partir del año 2024. Ambas partes asumen que este concepto, hasta el 31 de diciembre de 2023 se ha venido abonando englobado dentro del total de las retribuciones que venían percibiendo las personas trabajadoras en atención a la calificación del puesto de trabajo desempeñado por acuerdos anteriores celebrados entre la representación social y la empresa adjudicataria prestadora del servicio anterior y que se ha venido manteniendo y abonando por la actual empresa adjudicataria hasta la fecha del citado 31 de diciembre de 2023.

Para la aplicación de este concepto salariales, se pacta la introducción progresiva del concepto salarial denominado "PLUS PENOSO" a partir del año 2024. La cantidad de este plus, en su concepto global, será el importe referenciado en las tablas salariales. El importe restante hasta el 20% está incluido dentro del salario base. Para el abono de esta cantidad se acuerda una aplicación progresiva, consistente en:

- A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán por este concepto la cantidad establecida en tablas salariales. Esta cantidad se devengará por 23 días al mes, y abonable por doce meses (incluido el mes de vacaciones), comenzando el 1 de enero de 2024. Ambas partes hacen constar que, el importe restante hasta el 20% SB, está incluido dentro del salario base.
- A partir del 1 de enero del 2025, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán adicionalmente a lo anterior, y por este mismo concepto, la cantidad establecida en tablas salariales. Esta cantidad se devengará por 23 días al mes, y abonable por doce meses (incluido el mes de vacaciones), comenzando por el 1 de enero de 2025. Ambas partes hacen constar que, el importe restante hasta el 20% de SB, está incluido dentro del salario base.

El importe de dicho desglose, a partir del año 2024 y del 2025 se abonará a mayores por parte de la Empresa, es decir, el importe del Salario Base en ningún caso se verá minorado por esta circunstancia.

Ambas partes acuerdan que, con el establecimiento del plus penoso pactado en el presente acuerdo no se generan diferencias salariales por este concepto previas a la fecha del comienzo de su devengo ni correspondientes al año 2025, por lo que ambas partes se comprometen a desistir y a no interponer reclamación alguna derivada directa o indirectamente de este concepto ante cualquier Organismo.

2. Estructura retributiva de las tablas salariales incluidas en el Anexo II

1. **Plus transporte.** Se establece este plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos para acudir al puesto de trabajo de las personas trabajadoras de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, en la cantidad señalada en el Anexo II de este Convenio.

2. **De trabajo tóxico, penoso y/ o peligroso.** Compensa y absorbe íntegramente el plus penoso establecido en la anterior estructura salarial. Pasando dicho plus a integrarse en el salario base únicamente en el caso del personal administrativo y de taller.

3. **De nocturnidad.** Las horas trabajadas en jornada ordinaria durante el período comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base. El mismo será abonado aun cuando La persona trabajadora se encuentre de baja médica o disfrutando de período vacacional.

4. **Incentivos.** A percibir por todo el personal en los importes reflejados en las tablas salariales del Anexo II.

5. **De calidad.** Se establece un plus de calidad para el personal de taller en el importe reflejado en las tablas salariales del Anexo II.

6. **Complemento de Antigüedad:** Se reconoce un complemento de antigüedad de 31,03 € brutos mensuales que se devengarán a fecha de vencimiento, en proporción a los días trabajados del mes correspondiente, por cada 3 o múltiplos de tres años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este Convenio. El complemento de antigüedad se abonará en once mensualidades, así como en vacaciones.

Asimismo, se establece un sistema progresivo de implantación de la antigüedad en las pagas extraordinarias tal y como se indica a continuación:

- Año 2025. No se abonará la antigüedad en las pagas extras.
- Año 2026. Se abonará la antigüedad en la paga extraordinaria de verano, no abonándose en el resto de pagas.
- Año 2027. Se abonará la antigüedad en la paga extraordinaria de verano y navidad, no abonándose en el resto de pagas.
- Año 2028. Se abonará la antigüedad en la paga extraordinaria de verano, navidad y beneficios, no abonándose en la paga de San Martín de Porres.
- Año 2029. Se abonará la antigüedad en la paga extraordinaria de verano, navidad y beneficios, no abonándose en la paga de San Martín de Porres.

Estos Pluses se abonarán en las cuantías que se indican en la Tabla Salarial del Anexo II por días efectivamente trabajados.

Artículo 36.º*Pagas extraordinarias***1. Pagas extraordinarias de las tablas salariales incluidas en el Anexo I**

Las personas trabajadoras acogidas a este convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad de salario base, complemento de convenio y antigüedad, abonándose el quince de junio y el quince de diciembre de cada anualidad.

A efectos de cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 01 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre del 01 de julio al 31 de diciembre.

La persona trabajadora que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Se establece, para todo el personal, una paga denominada "De Septiembre", que se abonará entre los días cinco y diez de septiembre, con arreglo a las cuantías establecidas en tablas salariales.

A la persona trabajadora que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará una gratificación extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

Esta paga solo se abonará al personal que haya estado de alta en la Empresa durante los últimos 12 meses anteriores a su abono.

A la persona trabajadora que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados.

2. Pagas extraordinarias de las tablas salariales incluidas en el Anexo II

A partir de la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto, el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Cuantía: La fijada en el Anexo II del presente convenio para la especialidad profesional que corresponda.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano, Navidad y San Martín de Porres
- Fechas de abono: La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 15 del mes de junio. La de Navidad se hará efectiva el día 15 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.
- Paga de San Martín de Porres: Se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará con la nómina del mes de octubre y en proporción al tiempo trabajado.

El último día hábil del mes de febrero, 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 II.

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 debengándose las ausencias injustificadas.

Artículo 37.º*Fecha de cobro del salario*

El salario será abonado a mes vencido mediante transferencia bancaria, tramitándose la misma el día 26 de cada mes.

Artículo 38.º*Incrementos Salariales Anuales*

Los incrementos salariales pactados durante la vigencia del presente Convenio serán los indicados en las Tablas Salariales definitivas para cada uno de los años de duración del convenio, que se adjuntan como Anexos, sin ningún tipo de efectos retroactivos (atrasos) y de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria segunda.

El devengo de la retribución de las tablas salariales para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 (Anexo II) entrarán en vigor siempre y cuando esté adjudicado y sea efectivo el nuevo contrato para la limpieza y recogida de residuos del Ayuntamiento de Pinto. En el supuesto de que, en el año 2025 no haya una nueva puesta en marcha e inicio efectivo del nuevo contrato del servicio de RSU y limpieza viaria del Ayuntamiento de Pinto, tras la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto y mientras no sea efectivo el nuevo contrato, se aplicarán las tablas salariales del año 2024 (Anexo I) más el plus penoso según lo dispuesto en el artículo 35.1.5) del presente Convenio.

La retribución del personal a tiempo parcial se aplicará según porcentaje de jornada y se revisarán y firmarán anualmente por parte de la Comisión Mixta Paritaria.

CAPÍTULO OCTAVO

Mejoras sociales

SECCIÓN PRIMERA

Anticipos

Artículo 39.º

Anticipos quincenales

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar hasta el día 14 de cada mes, anticipos quincenales a cuenta de la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima del 50% de una mensualidad del salario base líquido (descontados Seguridad Social e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Dicho anticipo será abonado por la Empresa los días, 15 y 16 de cada mes o, en su defecto, el día laborable más próximo a la fecha de solicitud, siempre que la situación de Tesorería lo permita. Cada trabajador podrá solicitar un máximo de 12 anticipos en el período transcurrido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio.

Artículo 40.º

Anticipos reintegrables

La Empresa reservará la cantidad de 36.000 € en concepto de Fondo Social, para la concesión de préstamos o anticipos reintegrables, que será administrado por la Comisión Paritaria, establecida en la Sección Cuarta del presente Convenio.

El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable por un importe no superior a 1.200-€.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará por un período mínimo de cuatro meses y un máximo de un año, quedando a criterio de la Comisión Paritaria la procedencia o no de la concesión de los préstamos, así como el plazo fijado para su amortización, y gozando siempre de prioridad en la concesión aquellas personas trabajadoras que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a las personas trabajadoras en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etc., muerte o grave enfermedad de la persona trabajadora o sus descendientes o ascendientes.

No podrán pedirse 2 préstamos consecutivos en menos de un plazo de 6 meses después de pagado el último préstamo. Además, tendrán preferencias aquellas personas trabajadoras que no lo hayan solicitado nunca.

Los préstamos que se concedan llevarán consigo un interés del 2% (2 por 100) pasando las cantidades que por dicho concepto de interés se obtengan, a incrementar el Fondo Social para anticipos reintegrables.

Artículo 41.º

Seguro colectivo de vida y de responsabilidad civil

1. La Empresa formalizará un seguro de vida para todas las personas trabajadoras con las siguientes características:

- Veinticuatro mil euros (24.000 €) por fallecimiento por accidente laboral.
- Veinticuatro mil euros (24.000 €) por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez causada por accidente laboral.

2. La Empresa formalizará un seguro de responsabilidad civil para todas las personas trabajadoras de la Empresa, por actos que se deriven de la realización de su trabajo.

3. En el supuesto de ocurrir un fallecimiento por accidente, una incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez causada por accidente, la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO adelantará al trabajador, que en el momento del hecho causante tuviera contrato en vigor con la Empresa, el 50% de la cantidad asegurada, siempre y cuando cumplan con los requisitos legales necesarios para demostrar la situación legal que se demanda, tanto La persona trabajadora como sus herederos, en el supuesto de fallecimiento. El pago se realizará en el plazo de un mes a partir de la fecha de registro que demuestre la presentación de toda la documentación que la Dirección le solicite.

Asimismo, la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, facilitará a la parte social firmante del presente Convenio Colectivo, una copia de la mencionada póliza.

Artículo 42.º

Ayuda a la dependencia

Se establece una ayuda anual de 1.500,00 € para todas las personas trabajadoras de la U.T.E. VALORIZA- GESTYONA PINTO que tengan un hijo o hija, o tengan bajo su tutela legal a una persona, con una discapacidad muy grave, entendiéndose por tal como la restricción o ausencia de la capacidad que imposibilitan realizar las actividades, en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre de 2000 unifica los baremos para determinar en toda España los grados de discapacidad, y de acuerdo con dichos grados, tendrán derecho al percibo de la ayuda económica a que se refiere este artículo, todas las personas trabajadoras de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO que tengan un hijo/a discapacitado en grado 5, calificado como discapacidad muy grave, cuya calificación es del 75%.

Asimismo, se establece la posibilidad de analizar y estudiar cada caso concreto de discapacidad, al objeto de determinar la percepción o no de la ayuda económica establecida en el presente artículo, a través de la Comisión Paritaria, regulada en el Capítulo I, Sección Cuarta del presente Convenio.

SECCIÓN SEGUNDA

Enfermedad y accidentes

Artículo 43.º

Dirección y control de la Incapacidad Temporal

1.º Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común y profesional y accidente laboral y sólo para los casos en que sea necesario la hospitalización, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía hoy vigente garantice el 100 por ciento del salario del Convenio, durante la aludida hospitalización y el proceso de recuperación posterior, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras La persona trabajadora este en Incapacidad Temporal y en alta en la Empresa, debiéndose someter los beneficiarios de cada ayuda a los reconocimientos médicos que la Empresa considere necesarios.

2.º Asimismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización, la Empresa abonará al trabajador/a un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias vigentes garantice el 100 por ciento del salario del Convenio.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras La persona trabajadora esté en Incapacidad Temporal y en alta en la Empresa, debiéndose someter los beneficiarios de cada ayuda a los reconocimientos médicos que la Empresa considere necesarios.

3.º En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social vigentes, garantice el 100 por ciento del salario del Convenio.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras La persona trabajadora esté en Incapacidad Temporal y en alta en la Empresa, debiéndose someter los beneficiarios de cada ayuda a los reconocimientos médicos que la Empresa considere necesarios.

En todos los casos de incapacidad temporal y desde el primer proceso en el que incurra La persona trabajadora, este perderá el derecho a la prestación complementaria detallada en los párrafos anteriores de este mismo artículo, si no presenta a la Empresa, con el preceptivo registro, la correspondiente baja médica y partes de confirmación dentro del tiempo establecido legalmente por las disposiciones laborales, documentos que deben ser expedidos por los servicios competentes de

la seguridad social. Lo mismo ocurrirá si no acude a la citación del médico de la Empresa (ya sea propio o externo), sin causa justificada.

En todos los supuestos de incapacidad temporal, el salario convenio a que se refiere este artículo, para el complemento de incapacidad temporal, sólo incluye: salario base, antigüedad, incentivos, plus penoso, plus nocturno, plus calidad.

Lo anterior, solo será de aplicación en aquellas personas trabajadoras que cumplan el requisito de tener cotizados 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la baja médica por tal circunstancia.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa de la persona trabajadora a dichos reconocimientos, así como la falta injustificada de asistencia al mismo una vez notificada, determinará la suspensión de las mejoras económicas.

CAPÍTULO NOVENO

Régimen disciplinario

Artículo 44.º

Definición

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes, y que tienen carácter enunciativo y no limitativo, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

La imposición de sanciones, conforme a lo dispuesto en estas normas, es independiente y compatible con las que, por los mismos hechos, corresponda aplicar a los Tribunales o autoridades distintos a la jurisdicción laboral.

Son faltas disciplinarias toda acción u omisión de las personas trabajadoras que suponga un incumplimiento de las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.

A) PUNTUALIDAD O PERMANENCIA

FALTAS MENSUALES	TIPIFICACIÓN
De 4 a 9	Falta leve
De 10 a 15	Falta grave
16 o más	Falta muy grave

B) ASISTENCIA

FALTAS MENSUALES	TIPIFICACIÓN
1	Falta leve
2	Falta grave
3 o más	Falta muy grave

Artículo 45.º

Clasificación de las faltas

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

A) Faltas Leves:

1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio así como con los compañeros de trabajo de inferior, igual o superior categoría.
2. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia, según se detallan en el artículo anterior apartados A) y B).
3. La mala conservación de materiales, máquinas, útiles, enseres y vestuario, cuando no produzcan daños ni tengan repercusión en la buena marcha del servicio.
4. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal, facilitados por la Empresa, para prevención de accidentes o no entregarla cuando termina el contrato de trabajo.
5. Desobedecer las instrucciones verbales o escritas para el empleo de motores, transmisores, máquinas, mecanismos y aparatos en general, en evitación de accidentes y enfermedades profesionales, cuando de ello no se derive riesgo grave al trabajador o a sus compañeros de servicio.
6. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo no superior a 30 minutos.
8. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, o los partes de confirmación (3 días desde la fecha de baja o confirmación incluido en el computo el día que se entregó) o no comunicar con la antelación previa debida, la inasistencia al trabajo por causa justificada. Asimismo, no cursar en tiempo oportuno el parte de alta (mismo día de su entrega o fecha de alta).
9. Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
10. Ingerir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.
11. La embriaguez no habitual en el trabajo.
12. No comunicar a la Empresa las circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la Empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
13. No realizar marcaje de entrada o salida, siempre que no se haya comunicado su imposibilidad, en la mayor brevedad posible al responsable correspondiente.
14. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
15. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
16. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
17. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que lo motivó.
18. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de este para el buen desenvolvimiento del trabajo.
19. Estar vestido con ropa laboral de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, fuera de horario laboral, y hallarse dentro de bares o similares.
20. La pérdida, o extravío, por negligencia de la persona trabajadora, de cualquier prenda constitutiva del uniforme laboral.

B) Faltas Graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros, subordinados y usuarios.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contemplados en la normativa vigente.
4. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia, según se detallan en el artículo anterior apartados A) y B).
5. Las deficiencias en el cuidado de materiales, máquinas, enseres y elementos de trabajo, cuando produzca daños y tenga repercusión en la buena marcha del servicio.
6. La reincidencia en la comisión de faltas leves, (se considerará reincidente a partir de la comisión de la tercera falta, es decir con la tercera falta leve cometida automáticamente se convierte en grave) aunque sean de distinta naturaleza cuando hayan mediado sanciones por las mismas (por las dos anteriores).
7. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
8. Entregarse a juegos o similares, cualquiera que sean, estando de servicio, cuando del mismo puedan derivarse perjuicios para el servicio o para los propios trabajadores.
9. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
10. Dormir durante la jornada de trabajo.
11. Actitudes o comportamientos que degradan la buena imagen de las personas trabajadoras o de la Empresa.
12. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
13. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.
14. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la Empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

15. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo o fuera del mismo vistiendo uniforme de la Empresa.
16. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
17. Insultar o amenazar a un compañero o a un ciudadano.
18. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban las personas trabajadoras no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
19. Aconsejar o incitar a las personas trabajadoras a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objeto, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
20. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la Empresa o terceros.
21. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la Empresa o hacer uso indebido de los mismos.
22. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
23. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
24. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
25. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando la persona trabajadora tenga a su cargo dicha conservación.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal (la tercera vez que se sancione será infracción grave).
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comportan riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta o parte de trabajo y no cumplimentar los mismos.

C) Faltas Muy Graves:

1. Las faltas de puntualidad, permanencia o asistencia, según se detallan en el artículo anterior apartados A) y B).
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la Empresa.
4. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
5. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
6. La embriaguez o toxicomanía.
7. La reincidencia de faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.
8. La competencia desleal.
9. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados o ciudadanos.
10. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la Empresa o fuera causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros o terceros.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del trabajo que sean constitutivos de delito.

14. No comunicar la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir (comunicación y entrega de documentación) por la autoridad competente, siempre que este permiso sea necesario para el desarrollo del trabajo.

15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física y psíquica de otro trabajador o de terceros.

16. El fraude, hurto o robo a la Empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

17. Causar daños de importancia o que tengan destacada repercusión en el servicio, por descuido o negligencia en el uso y conservación de máquinas, herramientas, utensilios y vestuario que maneje la persona trabajadora por razón de su trabajo, así como en otros bienes y efectos de la Empresa, de los usuarios o de terceros.

18. Las imprudencias temerarias o negligencias que afecten a la seguridad del trabajo o a la regularidad de los servicios que se prestan.

19. Simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 46.º

Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Inhabilitación temporal para la promoción o ascensos profesionales por un período de un año a tres años.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo con una duración máxima entre 3 y 6 meses.
- Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

2. El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- b) El daño al interés público cuantificándolo incluso en términos económicos, cuando sea posible.
- c) La reiteración o reincidencia.

3. En cualquier caso, la Empresa deberá dar traslado al Comité de Empresa, Delegado de personal, en el plazo de tres días, de una copia de la notificación de la resolución o aviso de sanción entregado al trabajador/a.

Artículo 47.º

Prescripción de las faltas

De conformidad con lo establecido en el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 48.º

Cancelación

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

CAPÍTULO DÉCIMO

Prevención de riesgos

SECCIÓN PRIMERA

Salud Laboral**Artículo 49.º***Revisión Médica*

Se realizará por parte del servicio médico de la Empresa o Mutua de Accidentes de Trabajo concertada, reconocimientos médicos anuales que tendrán un carácter preventivo y se dirigirán a determinar la capacidad física de la persona trabajadora para el trabajo en general, así como para determinados trabajos en particular.

Con carácter general, la práctica del reconocimiento a cada trabajador se hará conforme a las funciones establecidas para cada categoría profesional de la Empresa, si bien, excepcionalmente se podrán realizar valoraciones de capacidad atendiendo a las tareas y riesgos particulares de un puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios prestados por la Empresa y los riesgos laborales que puedan suponer, para el propio trabajador o para terceros, así como la carga de responsabilidad en circulación propia del cargo, estos reconocimientos médicos tendrán el carácter de voluntarios tal como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, salvo en los supuestos en los que, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora 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.

Dicho reconocimiento se realizará en horas de trabajo efectivo. Cuando dicho reconocimiento se realice fuera de las horas de trabajo efectivo se compensará con la misma cantidad de horas empleadas al respecto.

Artículo 50.º*Reserva de la información*

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia y control de la salud serán comunicados a las personas trabajadoras afectados y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al Empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora. No obstante lo anterior, el Empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 51.º*Planificación*

Con el fin de optimizar la calidad de la medicina del trabajo en la Empresa, y teniendo en cuenta que estas revisiones médicas tendrán lugar durante la jornada laboral, la Dirección de la Empresa establecerá un Plan Anual de Reconocimientos Médicos, coordinado con las diferentes dependencias, en orden a lograr la necesaria fluidez de los reconocimientos, economizar tiempo del personal citado y evitar alteraciones de los servicios.

La Dirección de la Empresa, a través del área de Recursos Humanos, dictará las instrucciones de carácter complementario que estime convenientes para la mejor aplicación de estas normas.

SECCIÓN SEGUNDA

Seguridad e Higiene en el Trabajo**Artículo 52.º***Principios Generales de seguridad y salud*

La U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO en el marco de la normativa vigente, adoptará cuantas medidas sean necesarias a favor de la seguridad y salud de los/as empleados/as. Dichas medidas se irán adaptando a la legislación que se dicte, en su caso, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 53.º*Comité de Seguridad y Salud en el trabajo*

La iniciativa y desarrollo de las acciones encaminadas a la prevención de riesgos profesionales y a la higiene y comodidad en el trabajo quedarán encomendados a un Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 54.º*Finalidad del Comité*

Con independencia de las competencias que determina el artículo 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de obligada observancia en todo caso, se establecen como específicas las siguientes:

- a) Promover, coordinar y señalar en todo el ámbito de la Empresa, bajo las directrices de la Dirección, las líneas básicas de actuación en materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, que se estructurarán en un Plan aprobado por este Comité.
- b) Impulsar en todos los niveles del personal la formación, deseo de superación, la responsabilidad y actitudes de permanente vigilancia de aquellos factores humanos o técnicos que puedan influir en la reducción de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la Empresa.
- c) Asegurar el cumplimiento de los planes de actuación aprobados y su permanente actualización.
- d) Proponer a la Dirección la adscripción de los recursos para la realización del Plan de Seguridad e Higiene y las inversiones de carácter urgente necesarias para garantizar la seguridad de personas y bienes corporativos.
- e) Definir y Coordinar todos los cursos en materia de Prevención de riesgos laborales de acuerdo con la Legislación Vigente.
- f) El Comité informará al Comité de Empresa y a la Empresa del resultado de las inspecciones, así como de los programas de mejora, actualización, y plan de inversiones, si es el caso, con el fin de actualizar las instalaciones, equipos, programas de formación para dar cumplimiento a la legislación vigente.
- g) El Comité de seguridad deberá coordinar, en materia de prevención, las auditorias de prevención que deberán llevarse a cabo por Empresa independiente; estas actuaciones incluyen todas las instalaciones de la Empresa, equipos, sitios de trabajo, herramientas, etc.
- h) El Comité de Seguridad y Salud a la firma del convenio elaborará un protocolo de actuaciones para erradicar los posibles problemas derivados del consumo de alcohol y estupefacientes en el trabajo.

Artículo 55.º*Composición del Comité*

1. El Comité estará formado por un número de Delegados de Prevención según el número de trabajadores, de una parte, y por la Empresa y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas, con arreglo a la siguiente escala:
 - De 50 a 100 trabajadores 2 Delegados de Prevención.
 - De 101 a 500 trabajadores 3 Delegados de Prevención.
 - De 501 a 1000 trabajadores 4 Delegados de Prevención.
 - De 1001 a 2000 trabajadores 5 Delegados de Prevención.
 - De 2001 a 3000 trabajadores 6 Delegados de Prevención.
 - De 3001 a 4000 trabajadores 7 Delegados de Prevención.
 - De 4001 en adelante 8 Delegados de Prevención.
3. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:
 - a) Las personas trabajadoras vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
 - b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.
4. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén

incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Artículo 56.º*Reuniones del Comité de Seguridad y Salud*

1. La periodicidad de las reuniones será bimestral. No obstante, podrá ser solicitada una convocatoria, con carácter extraordinario, siempre que lo decida el Presidente, o a petición de la mitad o más de sus componentes, mediante petición fundada por escrito.

2. El Orden del día será fijado por el Presidente, a cuyo efecto los integrantes del Comité deben enviarle, con suficiente antelación, los temas que consideren puedan ser objeto de inclusión en el mismo.

En todo caso, en el orden del día figurarán como temas permanentes los siguientes:

- Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior.
- Evaluación de la accidentalidad y del absentismo laboral en la Empresa.
- Seguimiento y control de planes y programas de seguridad.
- Seguimiento del cumplimiento de acuerdos.

3. De cada reunión del Comité, se levantará Acta, que será remitida a todos sus miembros, para proponer aquellas modificaciones que sean necesarias antes de su aprobación.

4. Los Acuerdos se tomarán por consenso de los integrantes del Comité, pudiendo, excepcionalmente, adoptarse acuerdos con la discrepancia de alguno de los miembros, recogiendo en Acta esta circunstancia.

Artículo 57.º*Consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo*

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de suponer una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La Empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicótropas, tendrá la obligación a requerimiento de la Empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal- Delegados de Personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, una representación sindical- Delegado Sindical-.

CAPÍTULO UNDÉCIMO*Uniformes y distintivos***Artículo 58.º***Prendas de trabajo*

Se consideran "Uniformes y Distintivos" las prendas y efectos de uso personal que la persona trabajadora debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los usuarios de los servicios, a fin de que estos puedan identificarles durante el servicio que presten.

Estas prendas deberán adecuarse a la normativa existente en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales. Se establecerán los cambios puntuales derivados de las decisiones tomadas por el Comité de Seguridad y Salud en cada caso.

Se establece con carácter obligatorio el uso de prendas y distintivos del uniforme durante el servicio para las personas trabajadoras de la Empresa de los distintos cometidos que se establecen más adelante para el personal de limpieza viaria, recogida de residuos sólidos:

Se hará una única entrega por parte de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO, y a partir de ahí, se entregará a reposición, con la valoración del CSS previa entrega de la ropa defectuosa.

Vestuario de Invierno: A reposición siempre que sea necesario y a valoración del CSS.

- Un gorro de lana.
- Dos camisas de manga larga.
- Dos pantalones.
- Un par de botas de seguridad o un par de zapatos de seguridad (a elegir por la persona trabajadora). Para la persona trabajadora que necesite zapato especial será obligatorio presentar el preceptivo justificante médico que así lo indique, haciendo hincapié en qué tipo de calzado preciso necesita dependiendo de su dolencia y poder respetar ante todo la prevención de riesgos laborales.
- Un par de guantes que, de conformidad con la legislación de riesgos laborales, estará en función del área y del puesto de trabajo que desempeñe.
- Un anorak multifuncional, consistente en abrigo de invierno, chaqueta de invierno, chaleco reflectante y/o chubasquero (cada dos años).
- Un pantalón de chubasquero.
- Un jersey.

Vestuario de Verano: A reposición siempre que sea necesario y a valoración del CSS.

- Una gorra.
- Dos camisas de manga corta.
- Dos pantalones.
- Un par de botas de seguridad o un par de zapatos de seguridad (a elegir por la persona trabajadora). Para la persona trabajadora que necesite zapato especial será obligatorio presentar el preceptivo justificante médico que así lo indique, haciendo hincapié en que tipo de calzado preciso necesita dependiendo de su dolencia y poder respetar ante todo la prevención de riesgos laborales.
- Un par de guantes que, de conformidad con la legislación de riesgos laborales, estará en función del área y del puesto de trabajo que desempeñe.
- Una chaqueta.

Artículo 59.º

Obligaciones de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras que, con arreglo a lo establecido en los artículos anteriores, deban usar uniformes o prendas y distintivos del mismo cumplirán las siguientes obligaciones:

- Ostentar el uniforme y los distintivos, exclusivamente, durante su permanencia en el servicio, fuera del cual queda prohibida su utilización, autorizándose al personal para usar el uniforme a la ida y regreso al trabajo, sin poder entrar en ningún bar o similar mientras lleven puesto el uniforme, con la única excepción de la parada para el bocadillo y mientras esta dure. Asimismo, queda prohibido modificar las características de las prendas y distintivos, ni los detalles de su confección, así como alterar los distintivos y emblemas propios de cada área.
- Entregada la ropa de temporada, cada trabajador tendrá la obligación de comprobar que le está correctamente, teniendo un plazo máximo de una semana, a contar desde la fecha de recepción, para efectuar cualquier cambio de la misma.
- Cuidar y conservar las prendas y distintivos que constituyen el uniforme establecido.
- Presentarse, siempre, durante el servicio correctamente uniformado y con las prendas y distintivos en el debido estado de conservación y limpieza.
- Solicitar la renovación del uniforme o de las prendas y distintivos del mismo, cuando el estado de conservación y presentación así lo aconseje. La pérdida, o extravío, por negligencia del trabajador, de cualquier prenda constitutiva del uniforme laboral, será susceptible de sanción.
- En los casos de contrataciones de carácter temporal, en los que la Empresa conozca con carácter previo la duración del mismo, ya sea para una obra o servicio determinado, por circunstancias de la producción o por interinidad, la persona trabajadora contratado estará obligado a devolver las prendas de trabajo, con excepción del calzado, en el momento de la finalización de dicho contrato. Si por negligencia o descuido inexcusable, o cualquier otra circunstancia imputable directamente al trabajador, no devolviera el uniforme laboral, la Empresa podrá descontarle de la liquidación la parte correspondiente al coste del mismo, según factura de compra.

Artículo 60.º*Obligaciones de la Empresa*

1. La Empresa estará obligada a sufragar por su cuenta y a su cargo, los gastos a que dé lugar la dotación inicial y renovaciones de las prendas de uniforme que correspondan a las personas trabajadoras obligados a su uso.

2. Cuando las personas trabajadoras, por motivo de accidente en servicio u otra causa justificada a juicio de la Dirección de la Empresa, sufran deterioro irreparable de las prendas de uniforme o distintivos, se procederá a la renovación de las mismas por parte de la U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO.

CAPITULO DUODÉCIMO*Régimen de representación del personal***Artículo 61.º***Representación de las personas trabajadoras*

En materia de representación colectiva, se estará a lo dispuesto en este Capítulo, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas reglamentarias contenidas en la legislación vigente.

Artículo 62.º*Órganos de representación*

1. Serán órganos de representación de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de este Convenio, los siguientes:

- a) Los delegados de personal que ostentarán la representación colectiva de las personas trabajadoras en los centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores/as.
- b) Los Comités de Empresa que ostentarán la representación colectiva de las personas trabajadoras en los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores/as.

2. La composición de los Comités de Empresa se ajustará a la escala prevista en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63.º*Derechos e infraestructura de los Comités de Empresa y de los/as Delegados/as de Personal*

1. Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales tendrán los siguientes derechos:

- a) Los Comités de Empresa dispondrán, en su ámbito, de un local adecuado y apto para desarrollar las actividades propias de su representación, provisto de los medios y enseres necesarios para que pueda cumplir con la finalidad prevista.
- b) Se facilitarán a los Comités de Empresa y delegados de personal los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a las personas trabajadoras fácilmente.
- c) Los miembros de los Comités de Empresa y los delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, que podrán acumular anualmente cada sección sindical, para poder ejercer su función de representación, según el número de trabajadores que haya en cada centro de trabajo y de acuerdo con la siguiente escala:
 - Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
 - De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.
 - De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
 - De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
 - De 751 en adelante, 40 horas.

La utilización del crédito horario tendrá carácter preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar previamente su número así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Los Comités de Empresa y delegados de personal podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos.

2. Los Comités y delegados de personal tendrán las competencias establecidas en la legislación vigente.

3. Los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal como representantes legales de las personas trabajadoras disfrutarán de las garantías establecidas en la legislación vigente.

4. El Comité de Empresa, conocerá el presupuesto en vigor, así como la memoria anual y la liquidación del presupuesto anterior.

Artículo 64.º*Representación sindical*

1. La representación sindical en el ámbito de este Convenio estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus Estatutos, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio.

2. Las secciones sindicales están formadas por el conjunto de trabajadores del centro de trabajo o de la Empresa afiliados a un mismo sindicato y tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el centro de trabajo.

4. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la Empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinara según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.
- De 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

5. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

- A. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
- B. Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, con voz pero sin voto.
- C. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 65.º*Cuota sindical*

1. De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, a requerimiento de cualquier Sindicato, y previa conformidad de las personas trabajadoras afectados, la Empresa descontará en la nómina mensual de estos la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia a favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

2. Para hacer efectivo dicho descuento deberá remitirse a la Empresa un escrito en el que conste expresamente la conformidad de la persona trabajadora sobre la orden de descuento, el sindicato al que procede hacer la transferencia y el número de la cuenta corriente a la que debe hacerse la misma así como la cuantía de la cuota.

Artículo 66.º*Reuniones y asambleas de las personas trabajadoras*

Los delegados de personal, Comités de Empresa, secciones sindicales o un número de trabajadores no inferior al 25 por ciento, podrán convocar reuniones y asambleas en los centros de trabajo fuera

de la jornada de trabajo, siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique a la Empresa.

Esta comunicación deberá formularse, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación, indicándose en la misma los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla que vayan a asistir.

Artículo 67.º

Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, lo indicado en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente, así como las que pudieran promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los Procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los Convenios Colectivos (Art. 1.º del citado reglamento y 85.2 del Estatuto de los Trabajadores).

- a) Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con 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.
- b) La solución de los conflictos que afecten a los las personas trabajadoras y Empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuarán conforme 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.

SEGUNDA. La entrada en vigor de las tablas salariales recogidas en el Anexo II y resto de condiciones económicas acordadas en el presente acuerdo queda condicionada a la puesta en marcha e inicio efectivo del nuevo contrato del servicio de RSU y limpieza viaria del Ayuntamiento de Pinto, tras la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto sin que se genere derecho al percibo de atrasos por parte de los/as trabajadores/as.

En el supuesto de que, en el año 2025 no haya una nueva puesta en marcha e inicio efectivo del nuevo contrato del servicio de RSU y limpieza viaria del Ayuntamiento de Pinto, tras la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior y efectiva aplicación de los mismos en el contrato para el servicio de RSU y limpieza viaria del municipio de Pinto, se aplicarán las tablas del año 2024 con el incremento del plus penoso en los términos previstos en el artículo 35. 1 apartado 5.

TERCERA. Durante la vigencia del presente convenio, la categoría de Jefe de Negociado, quedará extinguida en cuanto a nuevas contrataciones se refiere. Los trabajadores que tuvieran dicha categoría con anterioridad mantendrán sus condiciones laborales.

CUARTA. El personal contratado a tiempo parcial, si es posible, tendrá preferencia con respecto a las contrataciones eventuales que pudieran realizarse a tiempo completo, así como la posibilidad de cambio de turno de trabajo.

QUINTA. Ambas partes acuerdan que, hasta la publicación de los nuevos pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas y posterior aplicación de los mismos, el artículo 16 del Convenio vigente queda en suspenso, comprometiéndose la empresa a no realizar ninguna promoción ni ascenso durante este período.

SEXTA. Las tablas salariales del Anexo II serán revisadas y ratificadas anualmente por la Comisión Mixta Paritaria.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Ambas representaciones suscriben y aprueban en su totalidad el presente Texto.

Las condiciones laborales, económicas o de otra índole pactadas en el presente Convenio, obligan a ambas partes y tendrán la consideración de mínimas, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, respetando a título individual únicamente aquellas condiciones económicas que mediante contrato individual o pacto individual, fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio.

Este texto conlleva la derogación de lo contenido en todos los Convenios, que existiendo con anterioridad con cualquier carácter, se opongan a lo establecido en el mismo, constituyendo este el cuerpo normativo laboral para la Empresa U.T.E. VALORIZA-GESTYONA PINTO entrando en vigor con la firma del presente Convenio Colectivo y solamente en lo no previsto en el mismo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

DISPOSICIÓN FINAL

No obstante lo anterior, en materia de Subrogación de Personal, se estará a lo indicado en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2024
TABLA SALARIAL AÑO 2024 TIEMPO TOTAL

CATEGORÍA	11	11	11	11	11	TOTAL MES	1	1	1	1	TOTAL ANUAL
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS PENOSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS NOCTURNO		VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA SEPTIEMBRE	
ADMINISTRATIVO	1.507,32 €		158,90 €	117,20 €		1.783,42 €	1.783,42 €	1.507,32 €	1.507,32 €	850,00 €	25.265,52 €
AUXILIAR ADMTVO.	1.130,97 €		119,22 €	117,20 €		1.367,39 €	1.367,39 €	1.130,97 €	1.130,97 €	850,00 €	19.520,55 €
ENCARGADO	2.462,53 €		259,59 €	117,20 €		2.839,32 €	2.839,32 €	2.462,53 €	2.462,53 €	850,00 €	39.846,90 €
CAPATAZ DIA	1.459,70 €	357,74 €	153,88 €	30,84 €		2.002,16 €	2.002,16 €	1.817,44 €	1.817,44 €	850,00 €	28.510,68 €
CONDUCTOR DIA	1.193,77 €	357,74 €	125,84 €	30,84 €		1.708,19 €	1.708,19 €	1.551,51 €	1.551,51 €	850,00 €	24.451,27 €
CONDUCTOR NOCHE	1.193,77 €	357,74 €	125,84 €	30,84 €	298,44 €	2.006,63 €	2.006,63 €	1.551,51 €	1.551,51 €	850,00 €	28.032,57 €
CONDUCTOR 3.ª DIA	1.133,57 €	236,75 €	119,50 €	30,84 €		1.520,66 €	1.520,66 €	1.370,33 €	1.370,33 €	850,00 €	21.838,64 €
CONDUCTOR 3.ª NOCHE	1.133,57 €	236,75 €	119,50 €	30,84 €	283,39 €	1.804,05 €	1.804,05 €	1.370,33 €	1.370,33 €	850,00 €	25.239,37 €
PEON DIA	1.062,91 €	236,75 €	112,04 €	30,84 €		1.442,54 €	1.442,54 €	1.299,66 €	1.299,66 €	850,00 €	20.759,87 €
PEON NOCHE	1.062,91 €	236,75 €	112,04 €	30,84 €	265,73 €	1.708,27 €	1.708,27 €	1.299,66 €	1.299,66 €	850,00 €	23.948,59 €
OFICIAL 1.ª TALLER	1.193,77 €	357,74 €	125,84 €	30,84 €		1.708,19 €	1.708,19 €	1.551,51 €	1.551,51 €	850,00 €	24.451,27 €
OFICIAL 2.ª TALLER	1.152,01 €	236,75 €	121,44 €	30,84 €		1.541,04 €	1.541,04 €	1.388,76 €	1.388,76 €	850,00 €	22.120,03 €

ANEXO II
TABLAS SALARIALES 2025- 2029
TABLA SALARIAL AÑO 2025 TIEMPO TOTAL

ESPECIALIDAD	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS CALIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA SAN MARTIN PORRES	VACACIONES	TOTAL ANUAL
ADMINISTRATIVO	37,95	15,86	4,68				1.686,91	1.686,91	1.686,91	480,00	2.172,91	26.033,15
AUXILIAR ADMTVO.	33,46	9,42	4,99				1.476,35	1.476,35	1.476,35	445,00	1.725,86	21.745,27
COORDINADOR	50,02	24,52	5,11	10,00	12,51		2.255,01	2.255,01	2.255,01	525,00	2.933,15	41.215,97
CAPATAZ DIA	38,92	18,44	4,26	7,78			1.698,65	1.698,65	1.698,65	437,50	2.621,87	29.515,65
CAPATAZ NOCHE	38,92	18,44	4,26	7,78	9,73		1.725,00	1.725,00	1.725,00	437,50	2.831,42	32.460,56
CONDUCTOR DIA	37,73	8,57	4,26	7,55			1.555,20	1.555,20	1.555,20	437,50	1.885,68	25.192,42
CONDUCTOR NOCHE	38,54	8,88	4,26	7,71	9,64		1.616,92	1.616,92	1.616,92	437,50	2.310,67	28.833,91
CONDUCTOR 3.ª DIA	34,62	5,88	4,26	6,92			1.428,18	1.428,18	1.428,18	437,50	1.650,00	22.628,80
CONDUCTOR 3.ª NOCHE	35,61	5,74	4,26	7,12	8,90		1.468,99	1.468,99	1.468,99	437,50	1.697,14	25.576,37
PEON DIA	32,90	5,38	4,26	6,58			1.349,99	1.349,99	1.349,99	437,50	1.568,04	21.505,76
PEON NOCHE	33,84	5,25	4,26	6,77	8,46		1.412,05	1.412,05	1.412,05	437,50	1.993,57	24.758,12
OFICIAL 1.ª TALLER	35,00	8,81	4,26			11,17	1.458,87	1.458,87	1.458,87	437,50	2.248,79	25.407,12
OFICIAL 2.ª TALLER	31,64	7,60	4,26			10,03	1.340,06	1.340,06	1.340,06	437,50	2.160,22	23.195,00

NOTAS: 1.º Para el cálculo de la retribución bruta anual se han estimado como referencia teórica y sujeto a variación en función del calendario 335 días de salario base y 273 días de pluses.

2.º Las cantidades reflejadas en esta tabla corresponden a trabajadores a tiempo total y jornada completa.

TABLA SALARIAL AÑO 2026 TIEMPO TOTAL

ESPECIALIDAD	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS CALIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA SAN MARTIN PORRES	VACACIONES	TOTAL ANUAL
ADMINISTRATIVO	38,34	16,03	4,72				1.704,48	1.704,48	1.704,48	485,00	2.195,55	26.304,32
AUXILIAR ADMTVO.	34,22	9,45	5,24				1.509,53	1.509,53	1.509,53	455,00	1.824,48	22.280,28
COORDINADOR	51,21	25,10	5,24	10,24	12,80		2.308,70	2.308,70	2.308,70	537,50	3.100,76	42.294,95
CAPATAZ DIA	41,14	19,49	4,50	8,23			1.795,71	1.795,71	1.795,71	462,50	2.771,69	31.202,26
CAPATAZ NOCHE	41,14	19,49	4,50	8,23	10,29		1.823,57	1.823,57	1.823,57	462,50	2.993,22	34.315,44
CONDUCTOR DIA	38,54	8,55	4,50	7,71			1.588,65	1.588,65	1.588,65	462,50	1.993,43	25.801,39
CONDUCTOR NOCHE	39,35	8,86	4,50	7,87	9,84		1.650,96	1.650,96	1.650,96	462,50	2.442,71	29.524,33
CONDUCTOR 3.ª DIA	36,60	6,22	4,50	7,32			1.509,79	1.509,79	1.509,79	462,50	1.744,28	23.921,88
CONDUCTOR 3.ª NOCHE	36,60	5,73	4,50	7,32	9,15		1.509,79	1.509,79	1.509,79	462,50	1.744,28	26.286,83
PEON DIA	34,78	5,69	4,50	6,96			1.427,14	1.427,14	1.427,14	462,50	1.657,64	22.734,66
PEON NOCHE	34,78	5,23	4,50	6,96	8,70		1.451,27	1.451,27	1.451,27	462,50	2.107,49	25.504,39
OFICIAL 1.ª TALLER	37,00	9,31	4,50			11,81	1.542,23	1.542,23	1.542,23	462,50	2.377,29	26.858,96
OFICIAL 2.ª TALLER	33,19	7,92	4,50			10,52	1.405,43	1.405,43	1.405,43	462,50	2.283,66	24.344,52

NOTAS: 1.º Para el cálculo de la retribución bruta anual se han estimado como referencia teórica y sujeto a variación en función del calendario 335 días de salario base y 273 días de pluses.

2.º Las cantidades reflejadas en esta tabla corresponden a trabajadores a tiempo total y jornada completa.

TABLA SALARIAL AÑO 2027 TIEMPO TOTAL

ESPECIALIDAD	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS CALIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA SAN MARTIN PORRES	VACACIONES	TOTAL ANUAL
ADMINISTRATIVO	38,74	16,19	4,77				1.722,06	1.722,06	1.722,06	490,00	2.218,18	26.575,50
AUXILIAR ADMTVO.	34,97	9,65	5,36				1.542,70	1.542,70	1.542,70	465,00	1.873,79	22.778,48
COORDINADOR	52,40	25,69	5,36	10,48	13,10		2.362,39	2.362,39	2.362,39	550,00	3.184,56	43.290,25
CAPATAZ DIA	42,26	20,02	4,63	8,45			1.844,24	1.844,24	1.844,24	475,00	2.846,60	32.045,56
CAPATAZ NOCHE	42,26	20,02	4,63	8,45	10,56		1.872,86	1.872,86	1.872,86	475,00	3.074,11	35.242,89
CONDUCTOR DIA	39,35	8,69	4,63	7,87			1.622,09	1.622,09	1.622,09	475,00	2.047,31	26.356,49
CONDUCTOR NOCHE	39,76	8,85	4,63	7,95	9,94		1.667,98	1.667,98	1.667,98	475,00	2.508,73	29.869,54
CONDUCTOR 3.ª DIA	37,59	6,39	4,63	7,52			1.550,60	1.550,60	1.550,60	475,00	1.791,43	24.568,42
CONDUCTOR 3.ª NOCHE	37,59	5,89	4,63	7,52	9,40		1.550,60	1.550,60	1.550,60	475,00	1.791,43	26.997,28
PEON DIA	35,72	5,84	4,63	7,14			1.465,71	1.465,71	1.465,71	475,00	1.702,44	23.349,11
PEON NOCHE	35,72	5,37	4,63	7,14	8,93		1.490,49	1.490,49	1.490,49	475,00	2.164,45	26.193,69
OFICIAL 1.ª TALLER	38,00	9,57	4,63			12,13	1.583,92	1.583,92	1.583,92	475,00	2.441,54	27.584,87
OFICIAL 2.ª TALLER	34,35	8,25	4,63			10,88	1.454,46	1.454,46	1.454,46	475,00	2.345,38	25.175,81

NOTAS: 1.º Para el cálculo de la retribución bruta anual se han estimado como referencia teórica y sujeto a variación en función del calendario 335 días de salario base y 273 días de pluses.
2.º Las cantidades reflejadas en esta tabla corresponden a trabajadores a tiempo total y jornada completa.

TABLA SALARIAL AÑO 2028 TIEMPO TOTAL

ESPECIALIDAD	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS CALIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA SAN MARTIN PORRES	VACACIONES	TOTAL ANUAL
ADMINISTRATIVO	39,13	16,36	4,82				1.739,63	1.739,63	1.739,63	495,00	2.240,82	26.846,68
AUXILIAR ADMTVO.	35,72	9,85	5,48				1.575,88	1.575,88	1.575,88	475,00	1.923,10	23.276,68
COORDINADOR	53,60	26,27	5,48	10,72	13,40		2.416,08	2.416,08	2.416,08	562,50	3.268,37	44.285,54
CAPATAZ DIA	43,37	20,55	4,75	8,67			1.892,78	1.892,78	1.892,78	487,50	2.921,51	32.888,86
CAPATAZ NOCHE	43,37	20,55	4,75	8,67	10,84		1.922,14	1.922,14	1.922,14	487,50	3.155,01	36.170,33
CONDUCTOR DIA	39,76	8,68	4,75	7,95			1.638,81	1.638,81	1.638,81	487,50	2.101,18	26.660,98
CONDUCTOR NOCHE	40,16	8,84	4,75	8,03	10,04		1.685,00	1.685,00	1.685,00	487,50	2.574,75	30.214,75
CONDUCTOR 3.ª DIA	38,58	6,55	4,75	7,72			1.591,40	1.591,40	1.591,40	487,50	1.838,57	25.214,95
CONDUCTOR 3.ª NOCHE	38,58	6,04	4,75	7,72	9,64		1.591,40	1.591,40	1.591,40	487,50	1.838,57	27.707,74
PEON DIA	36,66	6,00	4,75	7,33			1.504,28	1.504,28	1.504,28	487,50	1.747,24	23.963,56
PEON NOCHE	36,66	5,51	4,75	7,33	9,17		1.529,72	1.529,72	1.529,72	487,50	2.221,41	26.883,00
OFICIAL 1.ª TALLER	39,00	9,82	4,75			12,45	1.625,60	1.625,60	1.625,60	487,50	2.505,79	28.310,79
OFICIAL 2.ª TALLER	34,73	8,25	4,75			11,01	1.470,80	1.470,80	1.470,80	487,50	2.407,10	25.494,05

NOTAS: 1.º Para el cálculo de la retribución bruta anual se han estimado como referencia teórica y sujeto a variación en función del calendario 335 días de salario base y 273 días de pluses.
2.º Las cantidades reflejadas en esta tabla corresponden a trabajadores a tiempo total y jornada completa.

TABLA SALARIAL AÑO 2029 TIEMPO TOTAL

ESPECIALIDAD	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS CALIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA SAN MARTIN PORRES	VACACIONES	TOTAL ANUAL
ADMINISTRATIVO	39,53	16,52	4,87				1.757,20	1.757,20	1.757,20	500,00	2.263,45	27.117,07
AUXILIAR ADMTVO.	36,47	10,13	5,54				1.609,06	1.609,06	1.609,06	500,00	1.972,41	23.795,62
COORDINADOR	54,38	27,38	5,56	10,88	14,18		2.451,69	2.451,69	2.451,69	570,79	3.352,17	44.973,79
CAPATAZ DIA	44,48	20,87	4,87	8,90			1.941,31	1.941,31	1.941,31	500,00	2.996,42	33.677,87
CAPATAZ NOCHE	44,48	20,81	4,87	8,90	11,12		1.971,43	1.971,43	1.971,43	500,00	3.235,91	37.027,10
CONDUCTOR DIA	40,57	8,62	4,87	8,12			1.672,26	1.672,26	1.672,26	500,00	2.155,06	27.162,32
CONDUCTOR NOCHE	40,57	8,50	4,87	8,12	10,15		1.702,02	1.702,02	1.702,02	500,00	2.640,77	30.475,50
CONDUCTOR 3.ª DIA	39,57	6,72	4,87	7,91			1.632,21	1.632,21	1.632,21	500,00	1.885,71	25.861,49
CONDUCTOR 3.ª NOCHE	39,57	6,20	4,87	7,91	9,89		1.632,21	1.632,21	1.632,21	500,00	1.885,71	28.418,19
PEON DIA	37,60	6,15	4,87	7,52			1.542,85	1.542,85	1.542,85	500,00	1.792,04	24.578,01
PEON NOCHE	37,60	5,65	4,87	7,52	9,40		1.568,94	1.568,94	1.568,94	500,00	2.278,37	27.572,31
OFICIAL 1.ª TALLER	40,00	10,07	4,87			12,77	1.667,28	1.667,28	1.667,28	500,00	2.570,04	29.036,71
OFICIAL 2.ª TALLER	35,29	8,31	4,87			11,81	1.494,38	1.494,38	1.494,38	500,00	2.468,82	25.925,86

NOTAS: 1.º Para el cálculo de la retribución bruta anual se han estimado como referencia teórica y sujeto a variación en función del calendario 335 días de salario base y 273 días de pluses.
2.º Las cantidades reflejadas en esta tabla corresponden a trabajadores a tiempo total y jornada completa.

(03/15.069/24)

