



RESOLUCIÓN de 12 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa URBASER, SA, con su personal adscrito al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Navalmoral de la Mata. (2023064324)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa URBASER, SA, con su personal adscrito al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Navalmoral de la Mata (código de convenio 10100121012016), que fue suscrito con fecha 8 de noviembre de 2023, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por el delegado de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 12 de diciembre de 2023.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER CON SU PERSONAL
ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS
SOLIDOS URBANOS DE NAVALMORAL DE LA MATA

CAPÍTULO I

Normas generales

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa URBASER S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Limpieza Viaria y recogida de Navalmoral de la Mata (UGT).

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

Artículo 1. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la Empresa URBASER S.A. contratista de los servicios de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Navalmoral de la Mata.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales de la empresa URBASER, S.A., concesionaria del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Navalmoral de la Mata, con sus trabajadores adscritos al servicio.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.
- Este persona será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se registrará a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

**Artículo 3. Vigencia y duración.**

El presente Convenio tendrá una vigencia del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024, entrando en vigor el día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el DOE, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1 de enero de 2023. Las cantidades correspondientes a los atrasos generados, serán abonados al mes siguiente de la firma del convenio.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación.

Finalizada la duración pactada del convenio éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

Independientemente de lo establecido en el artículo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia.

Artículo 5. Absorción y compensación

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

Operará la compensación y absorción salarial cuando en cómputo anual y por todos los conceptos, la suma de los ingresos realmente percibida por cualquier concepto sea superior a la que corresponda por convenio colectivo, o norma de general aplicación.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:



- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

Artículo 7. Sometimiento al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, al plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al Procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de la partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional, jornada, vacaciones y licencias

Artículo 8. Clasificación profesional.

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con las definiciones de grupos y funciones profesionales contempladas en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

Cada grupo profesional estará comprendido por funciones profesionales, de modo que dichas funciones podrán ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., un trabajador tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas retributivas del convenio colectivo según las funciones realmente efectuadas.

Artículo 9. Período de prueba.

1. Con carácter general, se acuerda un periodo de prueba de duración para el personal, de un mes para peones y dos meses para el resto.



El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 10. Jornada de trabajo.

Para todo el personal, la jornada de trabajo será de 36 horas semanales, siendo la jornada anual de 1.638 horas de trabajo efectivo.

Dichas jornadas de trabajo estarán distribuidas de lunes a sábado, siendo ésta continuada con carácter general con el siguiente horario:

- Diurno (de mañana): De lunes a sábados desde las 7:00 horas a las 13:00 horas.
- Nocturno: De lunes a sábados desde las 24:00 horas a las 6:00 horas.
- Diurno (de tarde): De lunes a sábado de 15 a 21 horas.

Los trabajadores, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, disfrutarán de un sábado libre cada tres semanas, determinando el número de sábados en el calendario laboral, sin que ello suponga reducción alguna de la jornada semanal antes concretada. Para ello, la jornada establecida en el apartado anterior se distribuirá irregularmente en periodos de tres semanas posteriores a su disfrute, siendo su recuperación linealmente en cada jornada.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, el cual será revisado por la representación legal de los trabajadores en su caso, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.



El personal dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo. Estos 20 minutos serán considerados como de trabajo efectivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de hasta un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Artículo 11. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias del personal afectado por el presente Convenio se fijan en 30 días naturales. Se disfrutarán por años naturales y no son sustituibles por compensación económica, las cuales serán distribuidas linealmente a lo largo del año en dos periodos de 15 días ininterrumpidos, de los cuales 15 días los disfrutarán en el periodo de verano comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, debiendo comenzar siempre en día laborable.

Durante el mes de octubre, se confeccionará un calendario laboral de vacaciones garantizando un mínimo de personal por grupo profesional y servicio que se concretará en el calendario pactado, con la participación de los representantes de los trabajadores. No obstante, los trabajadores de la misma función profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la empresa podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes.

La cuantía a percibir en vacaciones será la establecida en la tabla retributiva del Anexo 1.

Artículo 12. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración del salario total, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, pudiendo disfrutar de un solo permiso por la misma pareja. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.
- b) Cinco días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y familiares de primer grado por consanguinidad. Dos días en caso de fallecimiento de familiares hasta segundo gra-



do de consanguinidad o afinidad. Dicha licencia se incrementará en tres días más en el caso de que el trabajador deba desplazarse a localidad distinta al efecto.

- c) 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.
- d) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Cinco días de libre disposición. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de cinco días de libre disposición, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio.

Dichos días deberán ser solicitados con una semana de antelación y por escrito. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita. La empresa procederá a su contestación por escrito en el plazo máximo de 48 horas desde su solicitud.

En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.



El número de días que correspondan se calculará en proporción a la duración del contrato.

Para los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos o inmediatos al acto, siempre que perdure la hospitalización o el reposo domiciliario.

Para el caso de fallecimiento de familiar, el permiso comenzará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá sustituir la festividad de San Martín de Porres por un día de asuntos propios.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

CAPÍTULO III

Condiciones retributivas

Artículo 13. Salarios.

Para los años de vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales, determinados en las tablas salariales del Anexo I:

- 2023: Incremento salarial del 3% sobre tablas salariales 2022.
- 2024: Incremento salarial del 3% sobre tablas salariales 2023.

Artículo 14. Pluses.

Todo el personal acogido al presente Convenio recibirá en concepto de pluses las cantidades expresadas en el Anexo I.

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario base como plus toxico.

Artículo 15. Salario base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

**Artículo 16. Antigüedad.**

Todo el personal percibirá en concepto de antigüedad, según se determina en las siguientes escalas:

- A los 4 años: 6 %.
- A los 8 años: 10 %.
- A los 12 años: 15 %.
- A los 20 años: 30 %.
- A los 25 años: 45 %.

Estos porcentajes se computarán desde la fecha de ingreso en la Empresa y se abonarán desde el 1 de enero del año en que se cumplan y, se calcularán sobre el salario base en doce mensualidades.

Artículo 17. Pagas extraordinarias, paga de beneficios.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, éstas se calcularán sobre el salario base más la antigüedad. Las citadas pagas julio y Navidad serán abonadas dentro de los días 15 al 20 de dichos meses.

También percibirán los trabajadores el importe equivalente a una mensualidad, calculada sobre el salario base más la antigüedad, en concepto de Beneficios. Ésta será efectiva del día 15 al 20 de marzo.

Artículo 18. Trabajo nocturno.

Todo el personal que trabaje entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirá un Plus por ese concepto del 30% sobre el salario base. Si trabajase más de 4 horas durante este periodo de tiempo, serán incrementadas la totalidad de las horas trabajadas en este porcentaje y, si trabajase menos, solo percibirá incrementadas las horas comprendidas en ese periodo.

Artículo 19. Plus de asistencia.

La empresa abonará al trabajador una gratificación mensual establecida en el Anexo I, en concepto de Plus de Asistencia. Esta cantidad se computará por día trabajado, no considerándose falta al trabajo las concernientes a los artículos 10, 11 y 30 ni tampoco los días en que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, provisto siempre de la reglamentaria baja médica.



La fórmula a aplicar para determinar la cuantía mensual de este Plus en caso de falta al trabajo sin motivo justificado será la siguiente: Cuantía mensual plus asistencia/25 días.

Artículo 20. Festivos.

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse domingos o festivos por imperativos del servicio, se establece una compensación económica establecida en el Anexo I. Las fiestas laborales no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

No obstante, por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio.

Artículo 21. Horas extraordinarias y Horas complementarias.

De común acuerdo ambas partes deciden la supresión, siempre que el servicio lo permita, de las horas extraordinarias con carácter general.

En caso de realizarlas la empresa, en función de las necesidades del servicio, se procederá al abono de las horas extraordinarias a precio de hora ordinaria (retribución anual / jornada anual) o bien compensarlas por tiempos de descanso, en cuyo caso serán solicitados por el trabajador con tiempo suficiente para la organización del trabajo en la empresa, para los disfrutes de los mismos.

Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se registrarán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo el trabajador de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.



La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales y otros

Artículo 22. Complemento en caso de enfermedad o accidente.

La empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de las retribuciones ordinarias mensuales que le correspondan por función profesional.

No obstante, lo antes dispuesto, en ningún caso los complementos del subsidio de incapacidad temporal superarán los siguientes parámetros según contingencia:

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- a. Se garantiza el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias desde el 1.º día de la baja hasta el 15.º día de baja en el trabajo;
- b. A partir del 16º día, y hasta el 20º, se complementará un máximo del 40% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias establecidas en el presente convenio;
- c. A partir del día 21º, se garantiza un complemento del pago delegado del subsidio hasta un máximo del 25% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias según convenio;

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- a. Se garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% de las retribuciones incluidas en la tabla salarial del Anexo I.



El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, así como el incumpliendo de los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será como mínimo, y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la seguridad social durante el periodo que reste del proceso, hasta el alta médica.

Artículo 23. Póliza de seguro colectivo.

1. La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

— Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de veinte mil euros (20.000 €) euros.

2. Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial o jurisdicción social competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3. En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

4. No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 24. Retirada del carnet de conducir.

Ante la retirada del carné de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o be-



bidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento del trabajador que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, cada empresa se compromete, a mantener a su trabajador en un puesto de trabajo dentro de grupo profesional siempre que fuese posible, respetando la retribución que le corresponda conforme convenio y el trabajo y función profesional que durante el tiempo de retirada de carné desempeñe.

Con independencia de todo lo antes dispuesto, el trabajador en todo caso estará sujeto a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral aplicable en cada momento.

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

Artículo 25. Subrogación del personal y derechos adquiridos.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicio públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevara a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).



En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad en que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.

Artículo 26. Prendas de trabajo.

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, proporcionando a sus trabajadores dos equipos completos, uno de invierno y otro de verano, más un traje de agua. La fecha de entrega de las citadas prendas se realizará en los meses de mayo y octubre respectivamente.

En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación.

Artículo 27. Contrataciones.

Con independencia de lo contenido en el presente artículo, el ingreso al trabajo se realizará en todo caso con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Artículo 28. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de ocho días naturales a la fecha de cese.

El trabajador no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

La omisión del trabajador del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

**Artículo 29. Jubilación parcial.**

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

Artículo 30. Promoción y ascensos.

Todo el personal tendrá derecho en igualdad de condiciones a cubrir las vacantes existentes en los subgrupos superiores, considerando como mérito preferente lo siguiente:

- a) Disponer de la titulación correspondiente.
- b) Experiencia en el puesto de trabajo.
- c) Superar satisfactoriamente las pruebas de aptitud entre el personal de la empresa.
- d) No contar con un índice de absentismo elevado en el ejercicio presente.

En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso a la persona de mayor antigüedad en la empresa. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a la categoría superior.

El ascenso de las personas trabajadoras a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Igualmente, todo lo anterior quedará supeditado a las necesidades organizativas y productivas del servicio.



CAPÍTULO V

Garantías sindicales

Artículo 31. Garantías y derechos sindicales.

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.
- d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.
- e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.
- f) Los Representantes de los trabajadores preavisarán documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, salvo causa justificada.
- g) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

- h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral y otros

Artículo 32. Seguridad y salud laboral.

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE n.º 269, de 10 de noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre Salud y Seguridad y, a tal efecto, se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.



Las obligaciones de los trabajadores en la materia están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

Artículo 33. Igualdad de oportunidades.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres.

Por ello, y dada la situación de subrepresentación de la mujer en el sector de nuestra actividad, las partes coinciden en la necesidad de establecer un programa de fomento de la contratación de mujeres sobre las siguientes premisas:

1. La empresa o centro de trabajo con representación sindical, la dirección de la Empresa y la misma determinarán las bases y condiciones del mismo para el tiempo de vigencia del Convenio.
2. En las empresas o centros de trabajo que carezcan de tal representación, el ingreso de mujeres se hará ajustándose siempre a las normas generales de contratación, y en caso de igualdad de mérito, teniendo la mujer un derecho preferente.

Artículo 34. Conciliación de la vida laboral y familiar.

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

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Artículo 35. Nacimiento y cuidado del menor.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el



nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.
4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



5. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CAPITULO VIII

Excedencias

Artículo 36. Excedencias.

Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.



Excedencia voluntaria.

Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Por cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Cuando un nuevo sujeto/a 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 período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. 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, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Disposición adicional primera.

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que



esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

Disposición adicional segunda.

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

Disposición adicional tercera.

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo se aplicarán en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

Disposición adicional cuarta.

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

Disposición transitoria primera.

Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2023. Las cantidades correspondientes a los atrasos generados por este concepto se abonarán en la nómina del mes siguiente a su firma.

**ANEXO I**

TABLAS RETRIBUTIVAS

2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA BENEFICIOS	PAGA EXTRA VERANO	VACACIONES	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	970,78 €	194,16 €	22,06 €	970,78 €	970,78 €	970,78 €	1.164,94 €	17.134,30 €
CAPATAZ	1.004,00 €	200,80 €	22,06 €	1.004,00 €	1.004,00 €	1.004,00 €	1.204,80 €	17.712,24 €
MECÁNICO CONDUCTOR	970,78 €	194,16 €	22,06 €	970,78 €	970,78 €	970,78 €	1.164,94 €	17.134,30 €
CONDUCTOR	970,78 €	194,16 €	22,06 €	970,78 €	970,78 €	970,78 €	1.164,94 €	17.134,30 €
PEÓN	927,29 €	185,46 €	22,06 €	927,29 €	927,29 €	927,29 €	1.112,75 €	16.377,62 €

CATEGORÍA	NOCTURNIDAD	FESTIVO RSU	FESTIVO LV	HORA EXTRAORDINARIA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	9,71 €	95,08 €	63,39 €	10,46 €
CAPATAZ	10,04 €	95,08 €	63,39 €	10,81 €
MECÁNICO CONDUCTOR	9,71 €	95,08 €	63,39 €	10,46 €
CONDUCTOR	9,71 €	95,08 €	63,39 €	10,46 €
PEÓN	9,27 €	95,08 €	63,39 €	10,00 €



2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA BENEFICIOS	PAGA EXTRA VERANO	VACACIONES	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	999,91 €	199,98 €	22,72 €	999,91 €	999,91 €	999,91 €	1.199,89 €	17.648,33 €
CAPATAZ	1.034,12 €	206,82 €	22,72 €	1.034,12 €	1.034,12 €	1.034,12 €	1.240,60 €	18.243,60 €
MECÁNICO CONDUCTOR	999,91 €	199,98 €	22,72 €	999,91 €	999,91 €	999,91 €	1.199,89 €	17.648,33 €
CONDUCTOR	999,91 €	199,98 €	22,72 €	999,91 €	999,91 €	999,91 €	1.199,89 €	17.648,33 €
PEÓN	955,11 €	191,02 €	22,72 €	955,11 €	955,11 €	955,11 €	1.146,14 €	16.868,95 €

CATEGORÍA	NOCTURNIDAD	FESTIVO RSU	FESTIVO LV	HORA EXTRAORDINARIA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10,00 €	95,08 €	63,39 €	10,77 €
CAPATAZ	10,34 €	95,08 €	63,39 €	11,14 €
MECÁNICO CONDUCTOR	10,00 €	95,08 €	63,39 €	10,77 €
CONDUCTOR	10,00 €	95,08 €	63,39 €	10,77 €
PEÓN	9,55 €	95,08 €	63,39 €	10,30 €

ANEXO II



...