

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

986 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del sector Limpieza Pública Viaria.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0215/2021; denominado Limpieza Pública Viaria; código de convenio nº 30000925011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 03/12/2021 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente Resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 23 de febrero de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Diego Barnuevo Ruiz.

Convenio colectivo de trabajo de la actividad de Limpieza Pública de la Región de Murcia, partes negociadoras que conciertan el presente convenio colectivo de trabajo de ámbito regional

El presente Convenio Colectivo de ámbito Regional ha sido negociado, acordado y suscrito por la comisión negociadora del mismo, constituida con fecha 24 de marzo de 2021 y que ha concluido sus trabajos tras diversas sesiones negociadoras con fecha 3 de diciembre de 2021 donde se alcanzó un principio de acuerdo ratificado mayoritariamente por las diferentes asambleas de trabajadores y por la asociación empresarial y concluida su redacción, siendo suscrito de forma mayoritaria por la Comisión Negociadora estando ésta constituida de un lado, por representantes de la Asociación de Empresarios de Limpieza Pública Viaria de la Región de Murcia (ASELIPMUR) y de otro, por representantes de los trabajadores integrados en los sindicatos Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, no firmando el convenio la ASOCIACIÓN DE Trabajadores de la Región de Murcia, ostentando la representación social firmante la representación mayoritaria en el Sector de la Limpieza Pública de la Región de Murcia según la correspondiente certificación de la Oficina Pública de elecciones sindicales. Declarando las partes reconocerse la capacidad legal necesaria para la negociación y firma de este convenio regional de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I.- Condiciones generales

Artículo 1.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas (privadas, públicas o de economía mixta) dedicadas a la actividad de "recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, limpieza y conservación de alcantarillado, plantas de tratamiento, transformación, incineración, vertederos o cualquier otro sistema de eliminación o tratamiento de residuos sólidos urbanos y limpieza de playas", así como a todos los trabajadores de la Región de Murcia que presten sus servicios en éstas y no tengan la consideración de funcionarios públicos,.

Siendo el presente texto normativo considerado como mínimo de derecho necesario, a cumplir por todas las empresas ubicadas en el ámbito territorial de la Región de Murcia y que desarrollen cualquiera de las actividades descritas, sin perjuicio de aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que existen en la actualidad o que puedan negociarse en el futuro y específicamente en todas las materias reservadas expresamente en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.

Las empresas afectadas por este Convenio, que por necesidades de trabajo desplacen personal a otra provincia o localidad, aplicará las normas más beneficiosas que en su conjunto resultaren de los convenios concurrentes. En este capítulo, la decisión final de trasladarse requerirá la previa aceptación del trabajador, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 2.- Ámbito personal y funcional

1.- El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores que ocupen las empresas a las que le es de aplicación, tanto fijo como eventual o interino, al que preste servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

2.- El presente convenio afectará la totalidad del personal laboral que preste sus servicios en la recogida de basuras, residuos sólidos urbanos y asimilables;

limpieza viaria; limpieza y conservación de alcantarillado; plantas de tratamiento, transformación, incineración, vertederos o cualquier otro sistema de eliminación o tratamiento de residuos sólidos urbanos y limpieza de playas.

Se entenderá por empresa, cada centro de trabajo que desarrolle su actividad al amparo de un contrato específico, de concesión de servicio público.

Artículo 3.- Ámbito temporal - duración.

El Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2023

Artículo 4.- Denuncia.

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento el 31 de diciembre de 2023.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometidos al desarrollo que en el mismo se establece para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Si concluye la mediación sin resultado, las partes se someterán al procedimiento de arbitraje regulado en dicho acuerdo interprofesional, en cuyo caso el laudo arbitral que recaiga tendrá la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Capítulo II Jornada, ausencias y descansos

Artículo 5.- Jornada.

La duración de la jornada laboral será de 37'5 horas semanales. Y en cómputo anual será de 1680 horas.

Cada trabajador dispondrá diariamente de veinte minutos para el bocadillo, siendo computable como jornada efectiva de trabajo. El descanso diario se amplía a diez minutos más, ofreciendo la opción a los trabajadores a incluirlo en el tiempo destinado al bocadillo o disfrutarlo antes de la salida para su aseo personal.

La jornada continuada se realizará en período de mañana con carácter general, con las siguientes excepciones: manteniéndose los servicios de la tarde y noche que actualmente se realizan; permitiéndose el cambio de turno de tarde a mañana a petición del trabajador para ocupar vacantes, con resolución por riguroso turno de antigüedad y con posibilidad de contratar las empresas a trabajadores por la tarde.

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.

Artículo 6.- Descansos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de conformidad con lo establecido en el artículo 37.1 del ET no acumulable con el descanso diario previsto en el artículo 34.3 del ET, que como regla general comprenderá los domingos, festivos, el día del Patrón, y el medio día de descanso semanal restante, se acumulará por periodos de hasta catorce días y se disfrutará de forma rotativa y separada respecto al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para los trabajadores que realicen su trabajo de noche, el descanso se realizará la noche anterior y la madrugada del día festivo.

Se computarán los festivos que coincidan con descansos, al efecto de reducir en la jornada diaria de la totalidad de la plantilla, la equivalencia con dichos festivos. De esta forma el trabajador que le coincida su descanso en un festivo no tendrá derecho a otro día en sustitución de éste.

Las empresas podrán acordar con los representantes de los trabajadores el establecimiento de retenes de servicio fuera de la jornada semanal ordinaria, abonándose la cantidad mínima establecida en la TABLA SALARIAL ANEXO I por la prestación de este servicio.

Se reconocen las condiciones más beneficiosas como derechos adquiridos en aquellas empresas donde se viene disfrutando el segundo día de descanso semanal.

Artículo 7.- Vacaciones.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre Empresa y Comités de Empresa o Delegados de Personal optando entre:

- a) El sistema de veintiocho días laborales consecutivos.
- b) El sistema de meses naturales completos, compensándose los restantes días, hasta los 28 días laborales de vacaciones como días de asuntos propios.

En caso de falta de acuerdo entre Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal en el sistema de vacaciones, se aplicará obligatoriamente el previsto en el apartado a).

En caso de optarse por el sistema previsto en el apartado b), la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal establecerán de común acuerdo el régimen de aplicación y el modo de disfrute de los días de asuntos propios.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural, salvo los supuestos de imposibilidad por estar en situación de baja laboral, que se disfrutarán aun cuando hubiera concluido el año correspondiente. La retribución que corresponda al período vacacional, que consistirá en el importe real de una mensualidad, se hará efectiva el día o días anteriores al comienzo del disfrute de las mismas, previa solicitud a la empresa.

En el caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones, percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Igualmente, el trabajador que causara baja una vez disfrutados los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le serán

deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas. El sistema de inicio de las vacaciones se realizará mediante turnos rotativos. El calendario de vacaciones para todo el personal, elaborado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal y su respectiva Empresa, estará firmado y sellado por ambas partes al inicio del primer turno.

Los trabajadores de un mismo turno y centro de trabajo podrán cambiar el mes de disfrute de las vacaciones con los compañeros, con conocimiento de la Dirección y el Comité de Empresa. Cuando un trabajador cause baja por accidente laboral o incapacidad laboral transitoria, y no pueda por este motivo disfrutar su período de vacaciones, perderá su turno y saldrá en lugar del compañero que hubiese aceptado ocupar su puesto, o en su defecto, se integrará en una lista obligatoria para sustituir a trabajadores que causen baja por incapacidad laboral transitoria o accidente.

No obstante, lo anterior, a los efectos de que las empresas cumplan con la obligación de dar vacaciones a todo el personal dentro de cada año natural, en el mes de julio de cada año, se reunirá el Comité de Empresa o representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo para modificar, si fuera necesario, en base a esta obligación, el calendario de vacaciones pendientes de cumplir.

Salvo las excepciones anteriores, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador.

Artículo 8.- Licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días

b) Cuando el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario previsto en el apartado a), es del cónyuge o de un pariente de primer grado por consanguinidad, el permiso previsto en dicho apartado se incrementa en un día más. (3) Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso previsto en el apartado anterior se incrementa en dos días más (6).

Si la hospitalización tiene una duración superior a quince días se amplía la licencia en otro día más.

Se considerará hospitalización toda estancia en un centro sanitario que como mínimo supere las veinticuatro horas, del paciente en el mismo.

Se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de sesenta y cinco kilómetros del domicilio del trabajador.

Los días de licencia podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o postoperatorio del familiar de forma continuada o alterna y desde el inicio y hasta la finalización de la hospitalización o postoperatorio.

Bdo de vivienda, no entendiéndose como tal, el traslado por vacaciones.

f) El trabajador dispondrá de tres horas de permiso retribuido con el fin de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Murciano de Salud, "para sí mismo", siempre debidamente justificada.

En el caso de que el trabajador, "para sí mismo", por razón de acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Murciano de Salud, precise disponer de la totalidad de la jornada de trabajo y siempre debidamente justificado, la empresa dará licencia retribuida por tres horas únicamente, siendo las restantes horas de ausencia al trabajo no retribuidas.

En aquellos casos en que la consulta médica del Servicio Murciano de Salud donde deba acudir el trabajador "para sí mismo", debidamente justificado, radique fuera del término municipal donde tiene fijada su residencia y precise de un desplazamiento superior a treinta y cinco kilómetros, tendrá derecho a disponer de la totalidad de la jornada laboral, siendo ésta de permiso retribuido.

g) Un día natural por matrimonio de hijo, padre o madre.

h) El trabajador que tenga a su cargo un hijo con una discapacidad declarada por el correspondiente organismo administrativo, igual o superior al 65% dispondrá de permiso retribuido por el tiempo necesario y coincidente con su jornada laboral con el fin de acompañar a su hijo, cuando éste deba acudir a una consulta médica dependiente del Servicio Murciano de Salud, y siempre debidamente justificada. El número máximo de días de permiso dentro del año natural que podrá solicitar cada trabajador por esta circunstancia será de tres.

i) En los demás casos no previsto en este artículo se estará a lo previsto en la legislación vigente y en concreto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 9.- Asuntos propios

Todos los trabajadores del sector podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tres días laborales al año para asuntos propios. Se amplía el número de días de asuntos propios a cuatro a partir del año 2023.

El primer día avisando a la empresa con la suficiente antelación, todos los trabajadores podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración.

Los restantes días previa petición a la empresa por escrito, con una antelación mínima a la fecha prevista para el disfrute de quince días naturales, y siempre que no coincidan en el día solicitado más del porcentaje que cada empresa negocie con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal, en caso de inexistencia o falta de acuerdo se fija el porcentaje máximo en un cinco por ciento del grupo profesional al que pertenezca el trabajador solicitante en su empresa o centro de trabajo, con el objeto de evitar disfunciones en la prestación de los diferentes servicios por ausencia del personal necesario; en caso de denegación del permiso solicitando, la empresa deberá justificar documentalmente que existen otras peticiones previas que alcanzan dicho porcentaje máximo para el día interesado.

Artículo 10.- Permiso especial a cuenta de vacaciones.

Los trabajadores podrán solicitar permiso especial a cuenta de vacaciones reservándose hasta seis días laborales, no pudiendo exceder del porcentaje, que cada empresa negocie con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal, para cada centro de trabajo en el mismo período de tiempo.

En caso de inexistencia o falta de acuerdo se fija el porcentaje máximo en un cinco por ciento de la plantilla de cada centro de trabajo en el mismo período de tiempo y previa solicitud con dos meses de antelación.

En el año 2022 se aumenta el permiso especial a cuenta de vacaciones de seis a nueve días laborales iniciándose dicho permiso siempre en lunes y no pudiendo fraccionarse.

En el año 2023 se aumenta el permiso especial a doce días laborales iniciándose dicho permiso siempre en lunes y pudiendo fraccionarse en dos periodos de seis días laborales.

Artículo 11.- Excedencias.

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

- 1.- Hacer la solicitud con dos meses de antelación.
- 2.- Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
- 3.- Que el período de excedencia no sea inferior a quince días naturales ni superior a cinco años.

Al acabar el período de excedencia, las empresas están obligadas a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siendo las condiciones de trabajo iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no computándose, en todo caso, a efectos de antigüedad, el período de la misma.

Se establece como requisito formal de carácter esencial que la solicitud de reincorporación se debe cursar con dos meses de antelación antes del vencimiento de la excedencia (si la excedencia solicitada tiene una duración superior), en caso de que la excedencia tenga una duración inferior a dos meses, en el escrito de solicitud se fijará la fecha exacta de la reincorporación por el trabajador.

La falta de presentación de la solicitud de reincorporación a la empresa antes del plazo establecido (dos meses) equivale a la extinción de la relación laboral voluntaria del trabajador.

La excedencia solicitada y que esté siendo disfrutada por el trabajador, podrá ser prorrogada por una sola vez, por el tiempo que estime el trabajador; siempre dentro del periodo máximo de duración establecido en este artículo.

Artículo 12.- Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo. El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros; daños extraordinarios o urgentes; averías en los medios de transporte; accidentes; inclemencias del tiempo, u otros supuestos similares.

Estas horas se abonarán o con un recargo del 80% en días laborales (tanto diurnas como nocturnas) y del 130% en festivos, sobre el precio de la hora de trabajo normal o compensarlas con tiempo equivalente de descanso retribuido en los cuatro meses siguientes a su realización, de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cómputo del valor de las horas extras se tendrán en cuenta todos los conceptos salariales que se perciben excepto la ayuda a minusválidos, protección a la familia, plus de transporte, ayuda escolar y día del patrón.

Las empresas facilitarán a los Comités de Empresa o Delegados de Personal una relación mensual de las Horas Extraordinarias realizadas por cualquier concepto, los motivos de su ejecución y que trabajadores las han efectuado.

Artículo 13.- Días de lluvia

En caso de lluvia intensa y habiendo facilitado -en su día- la empresa a sus trabajadores las prendas de protección -impermeable y botas de agua-, la decisión de no trabajar se adoptará conjuntamente entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y en defecto de éstos con los propios trabajadores.

Si la empresa no hubiera facilitado -en su día- las referidas prendas de protección, la opción de trabajar la tomarán los representantes de los trabajadores y en su defecto los propios trabajadores.

Cuando se haya parado la actividad a causa de lluvia intensa, los trabajadores permanecerán en el centro de trabajo durante el tiempo que dure la jornada de trabajo; pudiendo iniciarse o reanudarse la actividad en caso de que cese la lluvia intensa.

El tiempo que el trabajador esté sin actividad a causa de las inclemencias climatológicas se considerará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

Capítulo III.- Condiciones Económicas

Artículo 14.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 15.- Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo salarios del presente Convenio para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 16.- Antigüedad.

Todos los trabajadores que pertenezcan a las plantillas tendrán derecho a percibir el plus de antigüedad, de tres bienios al 5% y posteriormente quinquenios al 7% sobre el salario base.

Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes en que se cumpla la misma.

Artículo 17.- Pagas extraordinarias.

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos pagas extraordinarias:

Una durante los días 10 al 15 de junio, denominada de verano y otra durante los días 10 al 15 de diciembre, denominada de Navidad por importe del sueldo base, más antigüedad, más plus de toxicidad o plus de asistencia y plus de recogida doble

Estas pagas se devengarán semestralmente.

El personal de nuevo ingreso y aquel que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados, computándose la fracción de mes como unidad completa.

Todo pacto que contravenga lo especificado en este apartado, tendrá que ir avalado por la firma de los representantes sindicales de los trabajadores en el centro de trabajo.

Artículo 18.- Paga de productividad.

El personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente el importe de treinta días de sueldo base, más antigüedad, más plus de toxicidad o plus de asistencia y plus de recogida doble del ejercicio económico en curso.

Dicha paga será abonada del día 10 al 15 de marzo de cada año.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Artículo 19.- Paga de septiembre.

Todo el personal comprendido en este Convenio percibirá anualmente el importe de treinta días de salario base más antigüedad más plus de toxicidad o plus de asistencia y plus de recogida doble

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Esta paga se abonará del día 10 al 15 de septiembre.

Artículo 20.- Paga de enero/San Antón. -

Todo el personal comprendido en este Convenio percibirá el importe de especificado en la tabla salarial anexa, denominada Bolsa de Enero/San Antón. Esta paga se abonará el día 17 de enero.

La paga de San Antón se incrementará en el año 2022 en la cantidad de 250€ de forma lineal a todas las categorías profesionales.

El importe de esta paga que se devengue durante el ejercicio 2023 experimentará un incremento del 0'50% de la retribución en cómputo anual según la tabla salarial que se elabore una vez conocida la variación del IPC del 2022.

Quienes no presten servicio durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

Artículo 21.- Pluses especiales

* El personal con categoría de conductor y peón y el personal de talleres afectado por este Convenio, percibirá en concepto de toxicidad, penosidad y peligrosidad, un complemento consistente en el 30%, calculado sobre el salario base mensual.

* El resto del personal percibirá en concepto de plus de asistencia, un complemento consistente en el 30% calculado sobre el salario base mensual.

* Los trabajadores que realicen jornada nocturna de trabajo percibirán en concepto de plus de nocturnidad un complemento consistente en el 27% calculado sobre el salario base mensual.

* Se establece un plus denominado de festividad para aquellos casos en que se produzca la concurrencia de dos festividades consecutivas y una de ellas sea de prestación de servicios con carácter obligatorio por decisión municipal. La cuantía de plus se fija en la cantidad especificada en la TABLA SALARIAL ANEXO

I por día trabajado. Este Plus será de igual cuantía para todas las categorías laborales durante todo el año, siempre que no se dicten normas contrarias a las establecidas sobre festivos por la autoridad laboral de ámbito estatal o regional.

Dentro de los calendarios de festivos correlativos podrán ser incluidas otras fiestas de carácter local. No obstante, el número de festivos consecutivos a trabajar obligatoriamente dependerá de las necesidades que establezcan los respectivos municipios y para cada centro de trabajo.

En todo caso, la percepción de festividad se obtendrá cuando el trabajador realice su trabajo con normalidad y efectividad en festivos, al cual queda obligado, no existiendo, por tanto, en estos casos, el descanso sustitutivo previsto en otros días.

Lo dispuesto anteriormente, también se aplicará a otros festivos no correlativos en que pueda ser obligatoria para las empresas la prestación del servicio, total o parcialmente, si bien en este caso, el trabajo será de aceptación voluntaria por el trabajador.

* Todos los trabajadores que realicen su trabajo de forma permanente a jornada completa y estén adscritos a una contrata, o un servicio dentro de una contrata de planta de tratamiento, transformación, incineración, vertedero o cualquier otro sistema Bmo la seguridad de los trabajos a efectuar.

* Todos los trabajadores, con categoría de peones que realicen su trabajo en la limpieza de colectores percibirán en concepto de **Plus de Colector** la cantidad mensual especificada en la tabla salarial -ANEXO I- en doce pagas exclusivamente. Este plus es totalmente independiente de cualquier otro plus que legalmente le corresponda.

Artículo 22.- Plus de recogida doble y limpieza.

Por este concepto, las empresas abonarán a sus trabajadores las cantidades que se especifican en el Anexo salarial, según las distintas categorías.

Con el Plus de Recogida Doble y Limpieza, se compensa económicamente la conclusión de la prestación del servicio de recogida de residuos sólidos, en todas aquellas jornadas de trabajo posteriores a los domingos y festivos, en los que existe una mayor acumulación de tareas dado el incremento de volumen de residuos sólidos urbanos existentes en el ámbito de cada contrata, prolongándose la jornada en el caso de necesidad para la conclusión de la tarea o ruta habitual en dos horas para el peón de recogida y en tres horas para el conductor de recogida. Sin que dichas prolongaciones de jornada sean computables o integrables para ampliar la duración normal de la jornada semanal prevista en el artículo 5 de este convenio.

En el caso de que desaparezca la prestación laboral que motivó la génesis del plus de recogida doble, los trabajadores, seguirán percibiendo las cantidades establecidas; como derecho adquirido, procediendo en el futuro a un cambio de denominación.

Artículo 23.- Plus de transporte-distancia.

Por este concepto, las empresas abonarán, por jornada completa de trabajo y proporcional en jornada a tiempo parcial, a sus trabajadores la cantidad especificada en la tabla salarial ANEXO I para cada categoría. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por este concepto se vinieran percibiendo.

Artículo 24.- Gastos de desplazamiento y dietas.

Se fija en la cantidad especificada en la tabla salarial ANEXO I una dieta diaria para todo el personal afectado por ese Convenio cuando el desplazamiento comprenda una jornada completa y un 50% de esta cantidad cuando el desplazamiento comprenda media jornada.

Independientemente se pagará, con justificación de facturas, los gastos de habitación y de viajes.

Cuando para la realización de desplazamientos se utilice el coche propio, se establece una asignación por kilómetro en la cantidad especificada en la tabla salarial ANEXO I

Artículo 25.- Incremento salarial.

2021.- No se prevé incremento salarial alguno.

2022.- El incremento salarial para el año 2022 será equivalente a la variación porcentual que experimente el IPC Real nacional del año precedente (2021) que es aplicación a todos los conceptos salariales salvo aquellos que tengan un sistema específico de incremento o fijación de su importe regulado en este convenio colectivo.

2023.- El incremento salarial para el año 2023 será equivalente a la variación porcentual que experimente el IPC Real nacional del año precedente (2022) más un 0'50% que es aplicación a todos los conceptos salariales salvo aquellos que tengan un sistema específico de incremento o fijación de su importe regulado en este convenio colectivo.

Artículo 26.- Anticipo salarial extraordinario.

Los trabajadores podrán solicitar con carácter excepcional un anticipo salarial de sus empresas siempre que concurren las siguientes circunstancias y requisitos.

- La petición se efectuó por escrito, a través o con el visto bueno, de los representantes de los trabajadores.

- Los representantes de los trabajadores no tramitarán o darán su conformidad a aquellas peticiones, injustificadas o que no obedezcan a las exigencias del presente artículo

- La petición debe ser motivada y tener justificación en razones de urgente necesidad, graves o perentorias, lo cual se acreditará debidamente ante la empresa.

- El anticipo no podrá exceder del importe equivalente a tres mensualidades del salario neto mensual que reciba.

- En el escrito de petición del anticipo, deberá contener la propuesta de devolución, que no podrá exceder nunca de doce meses y en igual cantidad cada mensualidad iniciándose la amortización desde el mes siguiente al de haber percibido el anticipo.

- El reintegro mensual del anticipo se llevará a cabo mediante descuento en nómina.

- No se podrán simultanear por un mismo trabajador más de un adelanto, hasta que se haya reintegrado el existente en ese momento.

- El descuento mensual por reintegro del anticipo salarial percibido no impedirá el embargo de sueldos en los términos establecidos en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

- La petición de anticipos salariales regulada en el presente artículo tendrá un límite cuantitativo máximo total, que viene determinado por el número de trabajadores de la plantilla de la empresa; por lo que en empresas con más de 100 trabajadores se podrán conceder anticipos hasta un máximo total de 15.000€ y en empresas con menos de 100 trabajadores hasta un máximo total de 5.000€.

Capítulo IV.- Otros derechos y prestaciones

Artículo 27.- Prestaciones complementarias a la seguridad social.

A) Complemento por Incapacidad Temporal.

Todos los trabajadores en situación de enfermedad común con hospitalización o intervención quirúrgica, accidente laboral o postoperatorio, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación de conformidad con lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015.

Los trabajadores en situación de I.T. percibirán el 100% de su retribución real en los primeros setenta días sumados de las tres primeras bajas que padezcan en el año y ello desde el primer día de cada enfermedad.

En las sucesivas bajas percibirán el 75% desde el primer día.

En actitudes no acordes con la prescripción médica o simulación de enfermedad las empresas, con comunicación a los representantes de los trabajadores, podrán considerar estas circunstancias como falta muy grave.

B) Accidente de trabajo.

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con el Artículo 156 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015.

La interpretación del concepto de accidentes conforme a la citada Ley corresponde a los comités de empresa/delegados de personal y dirección de los respectivos centros de trabajo, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo, pueda acudir a la jurisdicción competente.

C) Muerte o invalidez.

Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional o invalidez permanente total para su profesión habitual (debe entenderse como tal aquella situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Quedando excluida de la indemnización prevista en este artículo los supuestos de declaración de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitivos y susceptibles de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo previsto y regulado en el artículo 174 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015), absoluta o gran invalidez igualmente de accidente o de enfermedad profesional; los mismos o sus herederos percibirán una indemnización equivalente a la cantidad de

30.500€ dicha cantidad permanecerá invariable durante la vigencia del convenio colectivo (durante los tres años).

En el caso de muerte natural, las empresas abonarán en concepto de indemnización a los herederos del trabajador, la cantidad de 4.250€ dicha cantidad permanecerá invariable durante la vigencia del convenio colectivo

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copias de las pólizas que se suscribirán dentro de los treinta días siguientes a la publicación de este convenio.

Si transcurrido 30 días de la publicación de este Convenio las empresas no hubiesen suscrito la póliza de seguros correspondiente y se dieran algunas de las circunstancias enumeradas en el párrafo primero, las indemnizaciones previstas irían a su cargo.

Durante el período de tiempo que comprende desde la finalización del Convenio hasta la publicación el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del nuevo Convenio, los trabajadores estarán amparados por la póliza de seguros del Convenio anterior.

Artículo 28.- Permiso de maternidad, paternidad por nacimiento de hijo o por adopción o acogimiento. Estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral.

El padre dispondrá del correspondiente permiso de paternidad que es de dieciséis semanas.

El permiso de paternidad es obligatorio coger las seis primeras semanas inmediatamente después del parto. El resto de las semanas, hasta completar las doce a que tendrá derecho durante este año, serán de disfrute voluntario y podrá disfrutarlas hasta que el hijo cumpla un año, pudiendo cogerlas todas seguidas o por periodos semanales y preavisando con quince días de antelación en la empresa.

En caso de parto prematuro con falta de peso o cuando el recién nacido necesite hospitalización durante más de siete días, el permiso de paternidad se amplía tantos días como el bebé deba estar hospitalizado hasta un máximo de trece semanas.

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

La madre dispondrá del correspondiente permiso de maternidad que es de dieciséis semanas; de las que obligatoriamente seis semanas de permiso se disfrutarán tras el parto. El disfrute de las diez semanas restantes es voluntario para la madre, pero si las disfruta deberá hacerlo dentro del primer año de vida del recién nacido, bien sea de forma consecutiva a las seis primeras semanas o no.

Permiso de paternidad por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento; En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores 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.

Estado de Gestación.- Las trabajadoras en estado de gestación, estarán en lo dispuesto en la legislación vigente.

Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Se aplicarán a los trabajadores todas las normas referentes a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 29.- Igualdad entre hombres y mujeres

En materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres al tratarse de una materia reservada según el artículo 5 del Convenio Colectivo Estatal a la negociación del convenio general del sector, se estará a lo establecido en el artículo 70 del citado convenio colectivo estatal.

Sin perjuicio de la regulación estatal y como desarrollo que se lleva a cabo de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4.ª de la L.O. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo regional se establecen medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las empresas comprendidas en el ámbito funcional y territorial del mismo.

Las empresas impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, discapacidad, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, orientación o identidad sexual (LGTBI), lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007. Y remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades.

La política de empleo de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de estas y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los

representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas integradas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, que tengan más de cincuenta trabajadores (incluidos en el ámbito de aplicación de la actividad funcional regulada en el presente convenio colectivo), a efectos de cuantificar el número de trabajadores existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya; las medidas de igualdad deberán concretarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad:

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad para la consecución de los objetivos fijados podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las empresas que no lleguen a 50 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 30.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se entiende por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Y arbitrar procedimientos específicos de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

En caso de no existir protocolo de acoso específico en la empresa se regirá por el siguiente procedimiento de actuación.

La empresa afectada por este protocolo garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

Prioridad y tramitación urgente.

Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

Garantía de que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas y de actuaciones de mala fe.

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

El procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la Dirección del centro de trabajo o responsable del departamento de recursos humanos o personal, de la situación de acoso, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de los trabajadores.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La denuncia podrá hacerse por escrito o verbalmente, en cuyo caso deberá ser ratificada posteriormente por escrito antes de iniciarse la instrucción.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la Dirección de la empresa, o en la persona técnica en quien delegue, quien dará traslado del mismo a la representación de los trabajadores; salvo que la persona denunciante renuncie expresamente a que la representación de los trabajadores sea informada. Estos representantes velarán por el respeto de los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otras personas que designase la Dirección de la Empresa.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de informar a la persona que presuntamente acosa a otra sobre las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se disculpe y se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días naturales desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y pruebas sobre los mismos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días naturales, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no del instructor de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante de los trabajadores. Esta persona podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días naturales las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso si esta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes al denunciante.

Prevención del acoso

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1.- Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en caso de producirse.

2.- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.

Artículo 31.- Violencia de género

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica de 11 de mayo de 2011 (BOE 6-6-2014) se recoge en este Convenio Colectivo Regional los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán ante las empresas mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

La trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la trabajadora. Estos derechos se ejercerán conforme al acuerdo que alcancen la empresa y la trabajadora víctima de violencia de género

La trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En los contratos formativos las situaciones de violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La situación de violencia de género, que afecte a la trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo de este.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Será también nula la decisión extintiva de la trabajadora víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos por la legislación vigente para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo y para aquellas trabajadoras fijas a jornada completa que obtengan la consideración de víctima de violencia de género, de conformidad con lo anteriormente establecido, tendrán derecho y por una sola vez, al percibo de una ayuda social de la empresa durante doce meses, por importe de cien euros (100€), no teniendo el carácter de percepción salarial, en concepto de colaboración económica para apoyo de su protección y aminorar los efectos negativos derivados de dicha situación. El importe económico de dicho complemento permanecerá inalterable durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 32.- Jubilación.

1.- Jubilación ordinaria

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, reúnan las condiciones establecidas en la legislación de Seguridad Social vigente en cada momento.

2.- Jubilación parcial

Se estará durante la vigencia del presente convenio colectivo a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de seguridad social sobre la jubilación parcial.

3.- Capacidad disminuida por accidente laboral. - Los trabajadores de cincuenta y nueve o más años o los que hayan sufrido una disminución física por accidente laboral que no sea invalidante, podrán solicitar puestos de trabajo más acordes con sus aptitudes físicas. En estos casos, percibirán el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 33.- Ayuda por discapacidad de familiar a cargo.

En concepto de ayuda por familiar con discapacidad a cargo del trabajador que sea discapacitado psíquico o físico, los trabajadores percibirán la cantidad mensual de **105,44 Euros** siempre que estos familiares convivan con él y a su expensa y que hayan sido reconocidos como minusválidos por el organismo oficial competente.

En todo caso, esta cantidad se percibirá con independencia de las sumas establecidas o que se establezcan por el organismo oficial competente con carácter de prestación.

La percepción económica se devengará a partir del mes vencido a contar desde la entrega de la documentación que justifica el derecho a percibir dicha ayuda en la empresa.

Artículo 34.- Ayuda estudios

Los trabajadores tendrán derecho a percibir en concepto de ayuda de estudios el importe de la matrícula de sus hijos comprendidos entre los dos y

los veintiséis años, ambos inclusive, si realizan estudios en centros educativos públicos o universidad pública, todo ello previa justificación documental, y siempre que se acredite el aprovechamiento académico o superación del curso precedente.

En aquellos casos en que no existan en las universidades públicas de la Región de Murcia, plan de estudios de una determinada carrera y que, si exista una alternativa a dicha carrera en las universidades privadas existentes en la Región de Murcia, la empresa abonará en concepto de ayuda escolar el importe de la matrícula equivalente a una universidad pública.

Se concreta que dentro de la ayuda de estudios regulada en este precepto, solo se contempla para los estudios universitarios de Grado y los Master universitarios oficiales habilitantes para el ejercicio de una profesión regulada o sea, aquellas profesiones para las que además del título de Grado se necesita un título de Máster que habilite para el ejercicio profesional concreto y que en el momento actual según la normativa en vigor son en concreto los siguientes; psicólogo general sanitario; (Máster en Psicología General Sanitaria) ingeniero de caminos, canales y puertos (Máster en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos); ingeniero de minas (Máster en Ingeniería de Minas); ingeniero industrial (Máster en Ingeniería Industrial); ingeniero aeronáutico (Máster en Ingeniería Aeronáutica); ingeniero agrónomo (Máster en Ingeniería Agrónoma); ingeniero de montes (Máster en Ingeniería de Montes); ingeniero naval y oceánico (Máster en Ingeniería Naval y Oceánica); ingeniero de telecomunicación (Máster en Ingeniería de Telecomunicación); arquitecto (Máster en Arquitectura); profesor de educación secundaria y bachillerato (Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas, formación profesional y enseñanzas de idiomas); abogado y procurador de los tribunales (Máster en Abogacía). En caso de ser ampliado en el futuro por disposición normativa general el número de másteres universitarios oficiales habilitantes para el ejercicio de una profesión regulada, quedarán también incluidos en la ayuda de estudios.

Además, los trabajadores percibirán una asignación de 67'27 €uros anuales por cada hijo en edades comprendidas entre los tres y dieciocho años y que se encuentre estudiando, que se abonarán en el periodo que fijen las empresas con sus comités o delegados de personal y previa justificación documental.

Las empresas que tengan establecida una asignación análoga a la aquí regulada podrán compensar y absorber de la misma el importe de la pactada en Convenio.

Artículo 35.- Festividad patronal

En la festividad de San Martín de Porres, las empresas abonarán a sus trabajadores un día de salario real. Dicha festividad se considerará festiva y no recuperable.

En el caso de que la festividad de San Martín de Porres coincida con un domingo se atrasará al lunes inmediato siguiente.

Artículo 36.- Licencias de conducir

Todo conductor que realizando su trabajo con el vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial (excepción hecha de los supuestos de imprudencia temeraria o dolo), por un tiempo inferior

a dos años, la empresa le adaptará en otro puesto de trabajo manteniéndole las retribuciones que viniera percibiendo.

En el caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a dos años y en los términos establecidos en el apartado anterior, la empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes a la nueva categoría.

En el caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de los hechos ocurridos con un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes a ese nuevo puesto.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de carné. Éste volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

Artículo 37.- Subrogación de personal. - Nuevas contrata.

En materia de subrogación de personal, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 49 a 52 del convenio nacional que regulan:

- Estabilidad en el empleo
- Subrogación del personal.
- Supuestos de agrupación o división de contrata.
- Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

Artículo 38.- Contratación y empleo

Las plazas fijas de plantilla serán ocupadas con prioridad por el personal contratado temporalmente.

Las vacantes que se produzcan en las plantillas de personal de recogida serán cubiertas con personal de limpieza, tanto de día como de noche, respetando el orden de antigüedad entre los inscritos en los turnos rotativos.

De igual forma se procederá en cuanto al personal de limpieza entre los que trabajan de día respecto a los de la noche.

Las empresas vendrán obligadas a dar notificación a los representantes de los trabajadores de las Altas y Bajas de los mismos por cualquiera de las modalidades que establece el Convenio.

En materia de contratación, se estará en cada momento durante la vigencia del convenio colectivo a lo dispuesto en la legislación de aplicación en dicha materia.

Artículo 39.- Condiciones de ingreso al trabajo.

En materia de condiciones de ingreso al trabajo, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 16 y 17 del convenio nacional que regulan:

- Ingreso al trabajo
- Pruebas de aptitud

Artículo 40.- Ascensos

En materia de promoción y ascensos que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en el artículo 28 del convenio nacional.

Y además se incluye que los trabajadores podrán ascender de categoría profesional siempre que lo soliciten a la empresa a través del Comité de Empresa, delegados de personal o delegados de las centrales sindicales. En ningún caso las empresas podrán contratar personal para ocupar puestos de trabajo, cualificados o de superior categoría sin ponerlos en conocimientos del personal de plantilla.

Las empresas comunicarán, a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En el caso de que sea la empresa la que proponga a un determinado trabajador por ocupar un puesto de trabajo de superior categoría, será el trabajador, el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

Artículo 41.- Condiciones mas beneficiosas y derechos supletorios.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de obligatorias para todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación.

2.- Los aumentos, a las retribuciones en el Capítulo III de este Convenio, que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones, superen las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

Capítulo V.- Acción sindical y seguridad laboral en la empresa

Artículo 42.- Representantes sindicales

1.- Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal, los miembros de comités de empresa y los delegados de las secciones sindicales.

Para el ejercicio de los derechos sindicales en las empresas o centros de trabajo, cada sindicato podrá constituir su sección sindical, a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 o siempre que tenga como mínimo un 10% de afiliados en relación con el número total de trabajadores de la empresa.

En las empresas con menos de seis trabajadores, podrán elegir un delegado de personal con independencia de lo que se establezca legalmente (sin crédito horario).

Todos los representantes sindicales disfrutarán, indistintamente, de las garantías sindicales establecidas legalmente para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de sección sindical, los delegados de personal y los miembros de comité de empresa dispondrán de un crédito horario mensual de hasta veinticinco horas aquellas empresas, con una plantilla de hasta cien trabajadores y en aquellas empresas que tengan más de cien trabajadores los citados representantes de los trabajadores dispondrán de un crédito horario para actividades sindicales de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de su cargo.

Las secciones sindicales legalmente constituidas, podrán pactar con su respectiva empresa, la creación de una bolsa de horas y sistema de gestión de la misma; sin que en ningún caso puedan exceder las establecidas anteriormente; pudiendo quedar liberado el delegado sindical de su prestación laboral, sin perjuicio de su remuneración todo ello con cargo al crédito horario acumulado."

La utilización indebida o no justificada del crédito horario sindical, para usos no relacionados con la actividad representativa para la que fue elegido el trabajador será considerada como falta muy grave

Los comités de Empresa y Delegados de Personal pactarán con sus respectivas empresas la acumulación de horas sin que en ningún caso sobrepasen las establecidas en el párrafo anterior pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

2.- Las funciones de los representantes sindicales serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas procederán, previa conformidad por escrito del trabajador al descuento de la cuota sindical sobre su salario a percibir mensualmente y a la correspondiente transferencia a una única cuenta bancaria por sindicato a indicación de éste por escrito.

Las horas sindicales que se realicen fuera de las horas de trabajo por las peculiaridades de esta actividad, serán disfrutadas de acuerdo con la empresa en descansos.

3.- Presuntas faltas muy graves del trabajador. En el caso de presunta comisión por parte del trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción de despido, los representantes legales de los trabajadores emitirán un informe, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la misma, sobre la presunta falta cometida. Dicho informe podrá ser emitido por cualquiera de las partes a los Órganos Jurisdiccionales correspondientes.

Artículo 43.- Ropa de trabajo, servicios de empresa, prevención de riesgos laborales, comités de seguridad y salud, revisión médica.

1.- ROPA DE TRABAJO

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de nueva incorporación dos equipos de trabajo, uno de invierno y otro de verano, con prendas que serán adecuadas para la actividad que desarrolle el trabajador, y que cumplirá la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (EPIS). Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todo el personal quedando excluidos el personal directivo, técnico y administrativo a quienes no se les entregará.

La empresa repondrá las prendas o calzado rotos o deteriorados al trabajador que así lo solicite, en el plazo mínimo de dos días laborales o máximo de cinco días laborales; estando obligado el trabajador a la devolución de la prenda o calzado anterior, en el momento de recibir la nueva.

Los equipos de trabajo a entregar constarán como mínimo de lo siguiente:

Uniforme de invierno.

- 2 pantalones.
- 2 prendas de abrigo.
- 2 camisas.
- 2 suéteres.
- 1 gorra.
- 1 par de guantes de abrigo.

Uniforme de verano.

- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga corta.

- 1 gorra. (El uso de la gorra será opcional por parte del trabajador).

En los casos de contratación temporal de trabajadores sea cual sea la duración se dotará a éstos, por parte de la empresa, de la correspondiente uniformidad completa con la excepción de los refuerzos de verano de que podrá entregarse solo las prendas que integran el uniforme de verano si la contratación temporal es para el periodo de primavera o verano.

Aquellas empresas que contraten personal para prestación de su trabajo solo los fines de semana y festivos recibirán la mitad del número de prendas que sean dobles de las relacionadas más arriba.

2.- Servicios de empresa

En cuanto a servicios en la empresa tales como taquillas, duchas, comedores, salas de estar, etc., se estará lo dispuesto en la reglamentación vigente.

3.- Prevención de riesgos laborales

En materia de prevención de riesgos laborales, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en el artículos 68 del convenio nacional en el que como principio general especifica que la seguridad y la salud requieren de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirá la formación adecuada para desarrollar sus tareas, con la participación de la representación legal de los trabajadores. A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, empresas y plantillas, considerarán y atenderán al cumplimiento y ejercicio de las materias que se especifican

- Seguridad y salud en el trabajo.
- Derechos de participación y organización de la prevención.
- Evaluación de riesgos.
- Plan de prevención.
- Vigilancia de la salud.
- Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.
- El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

4.- Comités de seguridad y salud.

Se constituirán en todas las empresas y cuanto a su composición se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre. En las empresas de menos de veinte trabajadores el delegado de personal asumirá las funciones de delegado de prevención.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud, en todas las empresas y centros de trabajo, dispondrán del tiempo necesario, dentro de su jornada laboral, para el ejercicio de sus funciones, que deberá comprender de forma efectiva y habitual, la comprobación y revisión de las medidas de prevención en los centros de trabajo.

Todos los vehículos irán provistos de: Botiquín, agua potable, portátil y herramientas.

5.- Revisión médica

Todos los años, se realizará por parte de un servicio especializado o por el servicio médico de empresa una revisión médica, dentro de la jornada laboral,

a todos los trabajadores. Pudiendo renunciar expresamente por escrito el trabajador a la realización de la misma, comunicándose a la empresa.

El reconocimiento médico sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En el caso de que fuera citado el trabajador por la empresa para pasar el reconocimiento médico, fuera de su jornada laboral, corresponderá a los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa la determinación de la compensación laboral o contraprestación económica derivada de dicha revisión fuera de su jornada laboral

La revisión consistirá como mínimo en:

- Pruebas visuales.
- Pruebas audio métricas.
- Auscultación cardio respiratoria.
- Analítica de sangre.
- Analítica de orina.

El resultado de dicho reconocimiento se le entregará de forma confidencial a cada trabajador.

Artículo 44.- Protección individual

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 45.- Organización del trabajo

1.- En caso de necesidad perentoria del servicio, debidamente justificada y que no haya podido preverse, las empresas podrán efectuar cambios de turno y de servicios durante un período máximo de dos días mediante turnos rotativos entre todos los trabajadores, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegados de Personal. El comité de Empresa o Delegados de Personal podrán efectuar, si lo estiman conveniente, reclamación ante la Autoridad Laboral competente en caso de no encontrar justificación al cambio efectuado.

En caso de cambio de turno o de servicio por necesidades del mismo que pueda preverse con antelación, la empresa, antes de efectuarlo, debe exponer su criterio debidamente razonado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, efectuando los referidos cambios de acuerdo con dichos representantes sindicales. En caso de disparidad de criterios, se plantearán las posibles divergencias debidamente razonadas, a la Autoridad Laboral competente, quien

resolverá. En los cambios que se refieran a los anteriores apartados, cuando cesen las causas que motivaron los mismos, cada trabajador volverá a su turno y puesto de trabajo habitual.

En ningún caso podrá cambiarse de turno, servicio o puesto de trabajo como consecuencia de una sanción y a no ser de conformidad con lo dispuesto en cuanto a procedimiento y reclamación en la legislación aplicables en esta materia.

2.- En caso de cambio de ruta de vehículos o de personal a las distintas rutas, las empresas, siempre que puedan preverlo con antelación, lo notificarán al Comité de Empresa antes de que se produzca el cambio, y caso de no poder preverlo lo notificarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal al día siguiente de haberse producido el cambio. Trimestralmente las empresas facilitarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal un informe de las toneladas recogidas en cada ruta y las distancias recorridas por los vehículos en las mismas.

Asimismo, el Comité de empresa elaborará un informe trimestral del incremento producido que tenga incidencia en el servicio, con expresión del número de horas extras, en caso de realizarlas. Dicho informe, elaborado por los representantes de los trabajadores, incluirá una propuesta de remodelación de las rutas o creación de nuevos puestos de trabajo que se entregará a la dirección de las empresas.

Las empresas con sus respectivos Comités de Empresa y Delegados de Personal estudiarán y adoptarán las medidas necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de sus empleados, en el desempeño de su actividad laboral, recabando el auxilio, si fuere necesario de las fuerzas de orden público o formulando la correspondiente denuncia ante los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 46.- Comisión paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta que estará compuesta por cuatro trabajadores y cuatro representantes de las empresas que preferentemente hayan participado en la negociación colectiva en caso de sustitución de los titulares que a continuación se indican.

Por parte empresarial ASELIPMUR:

Don Pedro Morales Belchí
Don Manuel Marin Blázquez
Don Fernando Ayala Rodríguez
Don Antonio Igualada Fernández

Por la parte social:

Don Antonio Pastor Tovar
Don Jose Quereda Barceló
Don Luis Mariano Sarabia Carrillo
Don Misel Garcia Alcaraz

Secretario de Actas: Don Pedro Avilés Trigueros, Letrado Asesor de la parte económica.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento: 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:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será en 30005 Murcia, Calle Portillo de San Antonio núm. 8, 3.º-C, ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE LA REGIÓN DE MURCIA, donde se recibirán los escritos que se dirijan a la Comisión, y darán traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la Comisión, la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se le solicite.

2.- Convocar a los demás miembros de la Comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la Comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión mixta.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión mixta, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

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.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado.

Artículo 47.- Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa

las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las materias modificables según el ET

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo

- Se presumirá que concurren las causas alegadas
- Se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa
- La duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.
- Será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral de la Región de Murcia (OMAL), el laudo deberá dictarse en un plazo no superior a 15 días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado.

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; éste podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación solicitada en los propios términos o bien proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad; pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, (ASECMUR III) publicado en el BORM de fecha 27 de enero de 2021, con el alcance previsto en el mismo y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Artículo 48.- Parejas estables no casadas.

Los efectos económicos y sociales previstos en el presente convenio colectivo para la familia, constituida al amparo de la institución del matrimonio serán también de aplicación en virtud del principio de igualdad a las parejas estables no casadas entendiéndose por tal y a los efectos de la presente norma paccionada como toda unión libre y pública, basada en una relación de afectividad análoga a la conyugal, de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, sin impedimento para contraer matrimonio o que forme pareja estable con otra persona, que convivan maritalmente.

Los trabajadores que formen parte de una pareja estable no casada, a los efectos de disfrutar de los beneficios sociales y económicos del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, acreditando dicha relación estable; sirviendo de medio probatorio de dicha circunstancia los siguientes medios documentales (certificación de empadronamiento conjunto; certificación municipal de convivencia; voluntad expresada de constituir pareja estable en documento público, certificación de inscripción en los registros municipales donde esté constituidos el de parejas de hecho). En caso de incumplir el trabajador la obligación de poner en conocimiento por escrito de la empresa correspondiente, su relación de pareja de hecho, no le será de aplicación ningún de los beneficios sociales derivados del presente convenio.

Artículo 49.- Régimen disciplinario.

En materia de régimen disciplinario, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 49 a 60 del convenio nacional que regulan:

- Facultad sancionadora
- Graduación de las faltas
- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves
- Prescripción de las infracciones y faltas
- Sanciones-Aplicación

Artículo 50.- Definición de grupos profesionales. -

En materia de clasificación del personal, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 20 a 22 del convenio nacional que regulan:

- Clasificación profesional.
- Grupos profesionales.
 - Grupo de técnicos.
 - Grupo de mandos intermedios.
 - Grupo de administrativos.
 - Grupo de operarios.
- Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Categorías profesionales reguladas específicamente en el convenio colectivo regional dentro del grupo profesional de mandos intermedios y en el de operarios, sin perjuicio de la existencia de otras

GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

- Inspector de Distrito o Zona, de Recogida
- Inspector de Distrito o Zona, de Limpieza
- Técnico de nuevas tecnologías
- Técnico en Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral
- Encargado de Segunda/ Capataz/ Brigada de Recogida.
- Encargado de Segunda/ Capataz/ Brigada de Limpieza.

GRUPO DE OPERARIOS

- Conductor de Recogida. -
- Conductor de Limpieza.
- Conductor-maquinista de planta
- Conductor de planta de transferencia.
- Peón especialista de recogida.
- Peón especialista de limpieza
- Peones especialistas de planta de transferencia
- Peón de recogida
- Peón de limpieza
- Peón de planta
- Ayudante de Nuevas Tecnologías

Definición de categorías profesionales al amparo del art. 22 del estatuto de los trabajadores, que no están definidas en el convenio general del sector**PEÓN ESPECIALISTA DE RECOGIDA**

Trabajador del grupo profesional de operarios que caracterizado por su bifuncionalidad es capaz de realizar indistintamente y según las necesidades del servicio cualquiera de los trabajos que a continuación se describen:

a) Labores típicas de peón propias de las actividades que se desempeñan en la recogida de RSU u otras actividades similares.

b) Y que además tiene a su cargo la conducción de máquinas y de vehículos propios del servicio de recogida, que requieran el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C.

Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento teniendo además a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

Se hace constar expresamente que el personal adscrito a esta categoría profesional percibirá un plus de carácter funcional, en la cuantía especificada en la tabla salarial ANEXO I, por doce pagas a lo largo de cada anualidad. Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas establecidas en las empresas, donde rige el presente convenio en orden a la mayor cuantía de dicho plus.

PEÓN ESPECIALISTA DE LIMPIEZA

Trabajador del grupo profesional de operarios que caracterizado por su bifuncionalidad es capaz de realizar indistintamente y según las necesidades del servicio cualquiera de los trabajos que a continuación se describen:

a) Labores típicas de peón propias de las actividades que se desempeñan en la limpieza viaria, tales como barrido, repaso, baldeo manual de la vía pública u otras actividades similares.

b) Y que además tiene a su cargo la conducción de máquinas y de vehículos propios del servicio de limpieza, que requieran el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C. (no están incluidos dentro de esta categoría aquellos operarios que se les asigna un vehículo para efectuar el

desplazamiento para la prestación de su trabajo en el lugar determinado por la empresa)

Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento teniendo además a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

Se hace constar expresamente que el personal adscrito a esta categoría profesional percibirá un plus de carácter funcional, en la cuantía especificada en la tabla salarial ANEXO I, por doce pagas a lo largo de cada anualidad. Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas establecidas en las empresas, donde rige el presente convenio en orden a la mayor cuantía de dicho plus.

Técnico de Nuevas Tecnologías

Equiparado en la tabla salarial a la categoría profesional de Conductor de Recogida es aquel trabajador del grupo profesional de mandos intermedios que estando en posesión como mínimo de la titulación de Formación Profesional de segundo grado en las ramas de Regulación y Control de automatismos; o mantenimiento de equipos industriales; o instalaciones eléctricas y automatismos, tiene mando directo sobre el personal operario o auxiliar, asumiendo la responsabilidad de la instalación, supervisión, control, mantenimiento y reparación de las instalaciones y automatismos de las zonas e instalaciones destinadas a contenedores soterrados con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Equiparado en la tabla salarial a la categoría profesional de inspector de distrito de recogida es aquel trabajador del grupo profesional de mandos intermedios que estando en posesión la formación en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral (nivel superior master de 600 horas) lleva a cabo el estudios de las condiciones de trabajo, la aplicación de la evaluación de riesgos laborales y su continua actualización, documentación elaborada por el Comité de Seguridad y Salud, investigación de accidentes e incidentes, entrevistas con trabajadores para constatar sus conocimientos en materia de prevención de los riesgos en el trabajo, elaboración del material informativo a disposición de los trabajadores, instrucciones, procedimientos, charlas formativas, control y supervisión de las instalaciones, vehículos para el cumplimiento efectivo de las normas de prevención de riesgos laborales, etc..

AYUDANTE DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Equiparado en la tabla salarial a la categoría profesional de Peón de Recogida, es aquel trabajador del grupo profesional de operarios, que teniendo conocimientos básicos en mecánica, instalaciones eléctricas o automatismos relacionados con zonas destinadas a infraestructuras de contenedores soterrados, lleva a cabo dichos trabajos bajo la supervisión del Técnico correspondiente. Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller teniendo además

a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

Conductor-Maquinista de PLANTA. -

Trabajador del grupo de operarios que habitualmente se dedica a la conducción y manejo de la maquinaria incorporada en el vehículo, en concreto de:

- vehículos con pala
- vehículos con grúa
- vehículos con grúa tipo pulpo
- vehículos con bañera
- otros vehículos especiales dotados de ruedas o cadenas

Siendo en todo caso para su conducción y manejo necesario el carné como mínimo del tipo C; equiparado en la tabla salarial a la categoría de Conductor de Limpieza, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requiera elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce en la Planta esté en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo.

Peón especialista de Planta de Transferencia equiparado en la tabla salarial a la categoría de peón especialista. Trabajador del grupo profesional de operarios que caracterizado por su bifuncionalidad es capaz de realizar indistintamente y según las necesidades del servicio cualquiera de los trabajos que a continuación se describen:

a) Labores típicas de peón propias de las actividades que se desempeñan en la Planta de Transferencia u otras actividades similares.

b) Y que además tiene a su cargo la del manejo o conducción de máquinas y/o de vehículos propios del servicio de la Planta, que requieran el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C.

Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller cuidando especialmente de que el vehículo o máquina que conduce o maneja se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento teniendo además a su cargo la limpieza de la maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que maneje, dentro de la jornada de trabajo.

Conductor de Planta de Transferencia equiparado en la tabla salarial a la categoría de Conductor de Recogida. Trabajador del grupo profesional de operarios en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requiera elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga de la Planta en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio de Planta de Transferencia. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Artículo 51.- Cláusula derogatoria y derecho supletorio

1.-Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo de Trabajo para recogida de Basuras y Limpieza Viaria y conservación de alcantarillado, correspondiente al período 1-1-2018 a 31-12-2020 publicado en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia de 29 de noviembre de 2018 y sus revisiones salariales posteriores publicadas en los BORM de fecha 20 de febrero de 2019 y 19 de febrero de 2020.

2.-En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y en el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 181 de fecha 31 de julio de 2013

Disposición adicional primera.- Formación continua.

Las empresas del sector y los representantes de los trabajadores acordarán en su ámbito, el establecimiento de planes de formación continua que se incluirán en el Plan Nacional de Formación (FORCEM).

Disposición adicional segunda.- Externalización de compromisos.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán haber exteriorizado los compromisos por pensiones con sus trabajadores que no se ajusten a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 de 8 de junio de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la nueva redacción dada por el apartado 19 de la Disposición Adicional 11 de la Ley 30/1995 de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Donde se establece que los compromisos de pensiones; (entendiéndose por pensiones lo establecido en el apartado 6 del artículo 8 de la Ley 8/1987; a) Jubilación o situación asimilable; b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez; c) Muerte del partícipe o beneficiario que pueden generar derecho a prestaciones de viudedad orfandad, o a favor de otros herederos o personas designadas), deberán instrumentarse, desde el momento que se inicie el devengo de su coste mediante contratos de seguros; a través de un plan de pensiones; o ambos mediante un sistema mixto. No admitiéndose la cobertura de tales compromisos mediante la creación por el empresario de fondos internos o instrumentos similares que supongan el mantenimiento por parte de este de la titularidad de los recursos constituidos.

Los únicos compromisos a exteriorizar de los actualmente vigentes en el texto articulado del convenio colectivo son los contemplados en el artículo 27.c referente a prestaciones por muerte, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo y las prestaciones por muerte natural de trabajadores.

No existe obligación de exteriorizar los compromisos económicos previstos en el vigente convenio colectivo previstos en los artículos siguientes: artículo 33 ayuda por discapacidad de familiar a cargo. -artículo 34 ayuda estudios.