

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

**599 Resolución de la Dirección General de Trabajo, 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 30/01/0261/2024; denominado Limpieza Pública Viaria; código de convenio n.º 30000925011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 21/11/2024 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 enero de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

## **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 enero de 2024 y que ha concluido sus trabajos tras diversas sesiones negociadoras con fecha 11 de octubre de 2024 donde se alcanzó un principio de acuerdo ratificado mayoritariamente por las diferentes asambleas de trabajadores y por la asociación empresarial; concluida su redacción con fecha 28 de octubre de 2024 tomando en consideración el contenido del Convenio Estatal publicado en el BOE con fecha 25 de octubre de 2024, siendo suscrito de forma mayoritaria, el acta final de acuerdo, con fecha 21 de noviembre de 2024, por la Comisión Negociadora estando ésta constituida de un lado, por representantes de la ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DE LA REGIÓN DE MURCIA (ASELIPMUR) y de otro, por representantes de los trabajadores integrados en los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras 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.

En la redacción del texto de este Convenio Colectivo se han utilizado las expresiones de género según las normas de la Real Academia de la Lengua Española, no obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género utilizado se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

### **Capítulo I.- Condiciones generales**

#### **Artículo 1.- Prelación normativa y cláusula derogatoria**

Lo acordado por las partes regula con carácter general las relaciones entre las empresas y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, salvo aquellas que están reservadas al Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024), que son especificadas en su artículo 5 del mismo, que serán de aplicación preferente a lo dispuesto en este Convenio Regional.

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 en su ámbito funcional, sin perjuicio de aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que existen en la actualidad o que puedan negociarse en el futuro y específicamente en las materias reservadas expresamente en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.

En todo lo que no esté previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente.

Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo de Trabajo para recogida de basuras y limpieza viaria y conservación de alcantarillado, correspondiente al período 1-1-2021 a 31-12-2023 publicado en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia de 21 de abril de 2022 y sus revisiones salariales posteriores.

#### **Artículo 2.- Ámbito territorial**

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro del ámbito personal y funcional que prestan sus servicios en el territorio de la Región de Murcia.

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

#### **Artículo 3.- Ámbito funcional**

El presente convenio afectará la totalidad del personal laboral que preste sus servicios en la recogida de 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 4.- Ámbito personal**

El presente convenio regional afectará a la totalidad de los trabajadores que ocupen las empresas a las que le es de aplicación, tanto fijo, fijo discontinuo o temporal, que preste servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

#### **Artículo 5.- Ámbito temporal**

El Convenio Colectivo tendrá vigencia de cuatro años, desplegando sus efectos normativos desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027

#### **Artículo 6.- Denuncia**

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente a la fecha de su vencimiento el 31 de diciembre de 2027

Durante las negociaciones, para la renovación del convenio colectivo, en defecto de pacto se mantendrá su vigencia, salvo el incremento salarial que tiene fijado un concreto periodo temporal de aplicación que concluye en el año 2027.

Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

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.

#### **Artículo 7.- 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 incrementos a las retribuciones reguladas 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.

#### **Artículo 8.- 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 Eduardo Azcona Soria

Don Pedro Ramón Martínez Sánchez

Don Florencio Sánchez Martínez

Don José Francisco Párraga Cánovas

Por la parte social:

Don Antonio Lax García

Don Antonio Pastor Tovar

Don Pedro Manuel Escudero Asensio

Don Misel García 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 paritaria.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión paritaria, 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. Las decisiones sobre el informe que deba emitir la Comisión Paritaria se adoptarán de forma mayoritaria por la parte social y la parte empresarial respectivamente.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrá asistir un solo asesor designado mayoritariamente por cada una de las partes (social y empresarial)

**Artículo 9.- 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.

**Capítulo II.- Jornada, ausencias y descansos**

**Artículo 10.- Jornada**

La duración de la jornada laboral es de 37 horas y 30 minutos 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. Este descanso diario se amplía a diez minutos más, ofreciendo la opción a los trabajadores a incluirlo en

el tiempo destinado al bocadillo pasando de 20 minutos a 30 minutos o adelantar la hora de salida del trabajo en diez minutos, dicha ampliación estaría en este caso incluida en el derecho reconocido por la normativa de prevención de riesgos laborales recogida en el Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo.

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 11.- 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.

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

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.

A partir del día 1 de enero de 2026 los trabajadores con sistema de descanso semanal rotatorio, a los cuales les coincida dicho descanso con uno de los quince festivos establecidos en este Convenio Colectivo (que son los catorce fijados por el calendario laboral anual que establece la Comunidad Autónoma de Murcia más el día del patrón, 3 de noviembre festividad de San Martín de Porres) le serán computados los mismos y compensados, al año siguiente, con un día por cada festivo coincidente.

La manera de compensar dichos días coincidentes será la de añadir los mismos al periodo vacacional de cada trabajador establecido en el artículo 13 del presente Convenio.

En dicho cómputo quedarán excluidos de compensación los periodos de incapacidad laboral (por el motivo que sea), las licencias, el disfrute de vacaciones o las suspensiones del contrato de trabajo, por cualquiera que sea la causa.

#### **Artículo 12.- 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 13.- 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 (28) días laborales consecutivos.
- b) El sistema de meses naturales completos, compensándose los restantes días, hasta los veintiocho (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 14.- Licencias**

El trabajador avisando con la posible antelación, justificándolo o acreditándolo documentalmente, 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).- Cinco (5) días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho, parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquél.

Haya o no necesidad de desplazamiento por parte del trabajador.

Si la hospitalización tiene una duración superior a quince días se amplía la licencia en otro día (1) más.

Los días de licencia podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización y en caso de alta hospitalaria, cuando el causante permanezca en situación de reposo domiciliario por prescripción médica; de forma continuada o alterna y desde el inicio y hasta la finalización de la hospitalización incluido el periodo de reposo domiciliario posterior establecido por prescripción médica.

La persona conviviente con el trabajador se acreditará mediante aportación del correspondiente certificado de empadronamiento en el mismo domicilio.

La necesidad de cuidado efectivo por parte del trabajador concurre cuando dicho cuidado efectivo no pueda ser desarrollado por cualquier otra persona de las que conviven en el domicilio y así lo acredite el trabajador.

B).- Tres (3) días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, o parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o primer grado de afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso previsto en el apartado anterior se incrementa en dos (2) días más.

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

Cuando cualquiera de los tres días de licencia que corresponden al trabajador, coinciden con la jornada de descanso, esta no se computa dentro de la licencia.

Cuando el fallecimiento es de un tío o un sobrino (parientes por consanguinidad de tercer grado con el trabajador) tendrá un día de licencia.

C).- Quince (15) días naturales por matrimonio o registro de pareja de hecho y una gratificación en la cuantía de 672,72 €

D).- Dos (2) días laborales por traslado de vivienda, no entendiéndose como tal, el traslado por vacaciones.

E).-El trabajador dispondrá de tres (3) 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.

F).- El trabajador, iniciada la jornada laboral, por motivos familiares urgentes, en concreto, en caso de enfermedad o accidente de familiares o personas convivientes con éste, que hagan indispensable su presencia inmediata, tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor; debiendo justificar posteriormente ante la empresa la urgencia o motivo. Dicha ausencia tiene el carácter de permiso retribuido, en cuantía equivalente al valor hora de salario base computándose el número de horas de ausencia por causa de fuerza mayor hasta un máximo total de cuatro días de trabajo en cómputo anual.

G).- Un (1) 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 (3).

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 15.- Asuntos propios**

Todos los trabajadores del sector podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, cuatro días laborales al año para asuntos propios.

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 tres días laborales, 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 16.- Permiso especial a cuenta de vacaciones**

Los trabajadores podrán solicitar permiso especial a cuenta de vacaciones reservándose hasta doce días laborales iniciándose dicho permiso siempre en lunes y pudiendo fraccionarse en dos periodos de seis días laborales, no pudiendo exceder del porcentaje, que cada empresa negocie con sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal, para cada servicio y categoría en el mismo período de tiempo.

En caso de inexistencia o falta de acuerdo se fija el porcentaje máximo en un ocho por ciento (8%) de la plantilla de cada servicio y categoría en el mismo período de tiempo y previa solicitud con dos meses de antelación.

Una vez solicitado y concedido el permiso a cuenta de vacaciones, la fecha de inicio del resto de las vacaciones que por turno quedan pendientes de disfrutar se tomarán, como norma, al inicio de dicho turno, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador.

#### **Artículo 17.- 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 18.- 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 19.- 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 20.- 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 21.- 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 22.- 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 23.- 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 24.- 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 25.- 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 26.- Bolsa 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 bolsa se abonará el día 17 de enero.

La bolsa de San Antón se incrementará en el año 2024 en la cantidad de 400€ de forma lineal a todas las categorías profesionales, siendo abonada en enero de 2025.

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

#### **Artículo 27.- 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.

\* **Plus de nocturnidad.** - Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 28% calculado sobre el salario base mensual a partir del día 1 de enero de 2025.

\* 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 de eliminación o tratamiento de residuos sólidos urbanos, percibirán en concepto de **Plus de Planta** 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.

Las categorías profesionales de peones de transferencias y conductores de transferencia que no venían percibiendo este plus con la redacción anteriormente existente, empezarán a percibirlo a partir de publicación del presente Convenio Colectivo sin efectos retroactivos.

\* Todos los trabajadores que realicen su trabajo en el mantenimiento y conservación de alcantarillado y con categoría de conductor percibirán en concepto de **Plus de Responsabilidad** trabajado la cantidad especificada en la tabla salarial -ANEXO I-, en doce pagas exclusivamente. Entendiéndose por responsabilidad el mantenimiento del camión, el buen funcionamiento de los trabajos y del personal componente del equipo, así como 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 28.- 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 29.- 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 30.- 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 cuanto 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 31.- Incremento salarial**

2024.- El incremento salarial para el año 2024 se concreta en una cantidad lineal igual para todas las categorías profesionales de 400€ a incluir en la paga de San Antón, prevista en el artículo 20, quedando consolidada y que se abonará en enero de 2025.

La tabla salarial para el año 2024 es la que se adjunta como anexo I

2025.- El incremento salarial para el año 2025 será de un equivalente a la variación porcentual del IPC Real nacional del año precedente (2024) que se aplicará a todos los conceptos salariales salvo aquellos que tengan un sistema específico de incremento o fijación de su importe regulado en este convenio colectivo. En caso de que el IPC Real nacional del año precedente (2024) fuese negativo no se aplicará decremento quedando la tabla salarial como el año 2024.

2026.- El incremento salarial para el año 2026 será equivalente a la variación porcentual que experimente el IPC Real nacional del año precedente (2025) que se aplicará a todos los conceptos salariales salvo aquellos que tengan un sistema específico de incremento o fijación de su importe regulado en este convenio colectivo. En caso de que el IPC Real nacional del año precedente (2025) fuese negativo no se aplicará decremento quedando la tabla salarial como el año 2025.

2027.- El incremento salarial para el año 2027 será equivalente a la variación porcentual que experimente el IPC Real nacional del año precedente (2026) que se aplicará a todos los conceptos salariales salvo aquellos que tengan un sistema específico de incremento o fijación de su importe regulado en este convenio colectivo. En caso de que el IPC Real nacional del año precedente (2026) fuese negativo no se aplicará decremento quedando la tabla salarial como el año 2026.

#### **Artículo 32.- Anticipo salarial extraordinario**

Los trabajadores podrán solicitar con carácter excepcional un anticipo salarial de sus empresas siempre que concurran 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.- Prestaciones complementarias, ayudas y otros derechos**

##### **Artículo 33.- 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.

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 34.- Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento. Estado de gestación. Conciliación de la vida familiar y laboral**

Permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento de hijo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia. Si bien debe de tenerse en cuenta la declaración de inconstitucionalidad del apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, que no conlleva aparejada nulidad, pero con el alcance interpretativo señalado en el fundamento de derecho séptimo de la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 140 /2024 de 6 de noviembre (BOE 6-12-2024) en relación con las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, de que pueden ampliar su permiso por nacimiento y cuidado de hijo por más de dieciséis semanas, disfrutando del correspondiente permiso y también de la correspondiente prestación económica de la seguridad social, que se reconocería al otro progenitor en caso de existir, por cuanto que en caso contrario se genera una discriminación

por razón de nacimiento de los hijos nacidos en familias monoparentales, que es contraria al artículo 14 en relación con el artículo 39 de la Constitución Española, en tanto esos menores disfrutarían de un periodo de cuidado de sus progenitores significativamente inferior a los nacidos en familias biparentales por el hecho de ser hijo de familia monoparental.

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 los trabajadores.

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

**Artículo 35.- 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 **119,25 €** siempre que estos familiares convivan con él y a su expensa y que hayan sido reconocidos como minusválidos por el organismo oficial competente.

Quedan exceptuados del requisito de la convivencia, únicamente los descendientes de primer grado (hijo) discapacitados que, por ruptura del matrimonio o unión no matrimonial del trabajador, y así establecido en convenio regulador aprobado judicialmente, queden bajo la modalidad de guarda y custodia compartida de ambos progenitores o de guarda y custodia monoparental a favor del progenitor no trabajador. Continuando con carácter de excepción, el derecho al devengo de dicha ayuda por parte del trabajador no custodio o parcialmente custodio en estos dos supuestos.

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 36.- 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 **76,08 €** 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 37.- 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.

### **Capítulo V.- Igualdad; acoso y violencia de género**

#### **Artículo 38.- 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 66 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 39.- 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 40.- 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 41.- 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 entre seis y doce 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, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

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.

## Capítulo VI.- Jubilación

### Artículo 42.- 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.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del vigente Convenio Estatal, la regulación de la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de seguridad social es materia reservada y se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional 3.ª del Convenio Estatal.

Conforme a lo establecido en la Disposición Final Primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, por el que se modifica la Disposición Adicional Decima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente que se producirá la extinción del contrato de trabajo de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, salvo pacto individual expreso en contrario, **que cumplan con una edad igual o superior a 68 años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:**

a) Que la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la medida lleve aparejada y consigo la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador, lo cual, está vinculado al objetivo coherente de política de empleo del Sector y al relevo generacional en el mismo.

Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de edad del apartado anterior **podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, en cada momento**, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente al ámbito funcional del presente convenio sea inferior al 20 por ciento (20%) de las personas ocupadas en las empresas.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concorra una tasa de ocupación de mujeres inferior al 20 por ciento (20%) sobre el total de trabajadores a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y al propio trabajador afectado.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de un mes, estará obligado a facilitar a la empresa, en el plazo de 15 días naturales, certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La presente Disposición Adicional se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través de la Disposición Adicional Decima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 28/2015, de 23 de octubre por lo que, si dicha norma sufriera cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial se estará a lo dispuesto en dicha modificación y/o derogación y a lo establecido en su propio régimen transitorio.

#### **Artículo 43.- 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.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del vigente Convenio Estatal, la regulación de la jubilación parcial es materia reservada y se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional 3.ª del Convenio Estatal.

Las partes firmantes de este convenio facilitarán la jubilación parcial, mediante contrato de relevo como elemento esencial para el rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad, y creación de empleo estable.

A tal efecto y al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 y siguientes del artículo 215 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre), el artículo 12, apartados 6 y 7, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, los trabajadores a jornada completa podrán solicitar la jubilación parcial anticipada siempre que reúnan las condiciones generales exigidas legal y convencionalmente para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral emitido por la TGSS y un informe del INSS que acredite que reúne los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada que serán adjuntados con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la misma, que deberá ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.

Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

La antigüedad mínima de la persona trabajadora en la empresa deberá de ser de al menos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, cuando se cumplan los requisitos legales y convencionales aquí expuestos, vendrá obligada a tramitar la jubilación parcial siempre que se solicite en los supuestos de una reducción del 50%, o cuando la reducción solicitada sea del 75% y el centro de trabajo cuente con 275 o más trabajadores a fecha 28 de febrero de cada año.

#### **Condiciones comunes:**

En el supuesto que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que supongan una alteración de la normativa vigente en materia de jubilación parcial tales como, el incremento de tipos de cotización en la Seguridad Social, se retrase la edad de Jubilación, se incremente el porcentaje de jornada a realizar por el relevista, y/o cualquier penalización en la modalidad de jubilación parcial, este artículo quedará en suspenso, convocando de inmediato a la Comisión negociadora que adaptará e incluirá las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la Ley vigente en cada momento. Dicha suspensión no afectará a los acuerdos de ámbito inferior ya suscritos.

La obligación empresarial contenida en este artículo quedara limitada a una jubilación parcial por cada veinte trabajadores de plantilla que tenga la contrata. A estos efectos, se tendrán en cuenta y se computarán a todos los efectos, las jubilaciones parciales ya existentes en el momento de la publicación de este Convenio en el BORM.

La obligación empresarial surtirá efectos desde la publicación de este Convenio en el BORM y exclusivamente para las nuevas solicitudes.

La empresa fijará de acuerdo con el trabajador la acumulación de la jornada y horario del trabajador que pasa a la situación de jubilación parcial, siendo posible efectuarse en jornadas completas en periodos de determinados días en la semana, de semanas en el mes y de meses en el año, hasta la Jubilación total.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose, en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La relación laboral se extinguirá a la finalización de la jubilación parcial, momento en el que se producirá obligatoriamente la Jubilación total del trabajador.

Para el supuesto de que a fecha 28 de febrero de cada año la plantilla hubiera sufrido o variación respecto del año anterior pasando a encontrarse en un tramo distinto (ya sea el de 50% o el de 75% de reducción de jornada), computarán y se respetarán las jubilaciones parciales ya realizadas bajo las condiciones anteriores a efectos del límite de un jubilado en plantilla por cada veinte trabajadores.

II.- Se procede por parte del Secretario de Actas a la redacción de la presente acta que es firmada por los integrantes de la comisión negociadora que lo aprobaron y firmaron según el acta final como expresión de la plena aceptación y conformidad con su contenido donde se recoge la nueva redacción de los artículos reseñados en la resolución arriba indicada; asimismo se procede a la elaboración de un nuevo texto articulado del convenio colectivo por parte del Secretario de Actas, quedando facultado para su presentación en el Registro de Convenios

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 12:30 horas y en prueba de conformidad firman los arriba reseñados.

#### **Artículo 44.- 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.

### **Capítulo VII.- Estabilidad en el empleo, contratación, condiciones generales de ingreso al trabajo y ascensos**

#### **Artículo 45.- Estabilidad en el empleo y subrogación del personal**

En materia de estabilidad en el empleo y 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 el Capítulo IX, artículo 49 del convenio nacional

#### **Artículo 46.- Contratación y empleo**

En materia de contratación, 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 18 y 19 del convenio nacional que regulan:

- Contratación
- Modalidades contractuales

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

Las plazas vacantes definitivas, fijas de plantilla, serán ocupadas preferentemente por el personal contratado como fijo discontinuo, fijo a tiempo parcial o temporalmente.

#### **Artículo 47.- 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 48.- 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.

## **Capítulo VIII.- Accion Sindical**

### **Artículo 49.- 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 treinta (**30**) 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.

### **Capítulo IX.- Prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 50.- Ropa de trabajo, servicios de empresa**

**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.

#### **Artículo 51.- 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 64 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

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

#### **Artículo 52.- 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.

#### **Artículo 53.- 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 él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad; o en los acuerdos adoptados por los comités de seguridad y salud laboral o delegados de prevención en relación en este caso con aquellos trabajadores que para el desarrollo de su trabajo habitual utilizan vehículos del servicio.

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 54.- 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.

### **Capítulo X.- Organización del trabajo**

#### **Artículo 55.- 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.

## **Capítulo XI.- Clasificación profesional**

### **Artículo 56.- 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.

Las 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 mantenimiento 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 mantenimiento y

adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

### **GESTOR DE OPERACIONES**

Trabajador del grupo profesional de mandos intermedios equiparado en la tabla salarial a la categoría de Encargado de Segunda/ Capataz/ Brigada de Recogida. que realiza tareas de complejidad media, cuyos trabajos dirige, vigila, encargándose de la gestión de las operaciones desarrolladas en el mismo.

## **Capítulo XII.- Faltas y sanciones**

### **Artículo 57.- Facultad sancionadora**

El personal podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

### **Artículo 58.- Graduación de las faltas**

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su Importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 59.- Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbará el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
11. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

12. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

13. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

14. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

15. Cualquier otra de semejante naturaleza.

#### **Artículo 60.- Faltas graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

6. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.

7. Dormir durante la jornada de trabajo.

8. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del servicio o de la empresa.

9. Falta notoria de respeto o consideración al público.

10. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

12. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

13. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

14. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

15. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado.

16. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

17. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

18. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

19. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

20. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

21. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

22. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

23. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.

24. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

25. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

26. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

27. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

28. El Incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

29. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

30. Alegar motivos falsos para obtener anticipos.

31. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

32. La negativa a someterse a las pruebas de alcoholemia o test de drogas y estupefacientes

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### **Artículo 61.- Faltas muy graves**

##### **Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:**

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6. Fumar en lugares prohibidos, peligrosos o inflamables.



7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.

23. Alegar motivos falsos para obtener licencias o permisos de trabajo contemplados en este convenio colectivo o en la legislación general.

24. La simulación de enfermedad o accidente de trabajo

25. Desarrollo de actuaciones o actividades durante la situación de baja laboral que impidan, dificulten o retrasen la recuperación del trabajador

26. La utilización indebida o no justificada del crédito horario sindical, para usos no relacionados con la actividad representativa

27. La conducción de un vehículo del servicio bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en cualquier grado

28. Las faltas de semejante naturaleza.

#### **Artículo 62.- Sanciones aplicación y prescripción de las infracciones y faltas**

Dada que es una materia reservada según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 55 y 56 del convenio nacional que disponen lo siguiente:

Las faltas leves serán sancionadas con:

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

Las faltas graves serán sancionadas con

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Las faltas muy graves serán sancionadas con

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal.

El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

#### **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.- Exteriorización de compromisos**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán haber exteriorizado los compromisos actualmente vigentes en el texto articulado del convenio colectivo contemplados en el artículo 33.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 35 ayuda por discapacidad de familiar a cargo. -artículo 36 ayuda estudios.

			TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024								
	S.BASE	TOX/PEN/PEL	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	EX ENERO	P.R.D.	PLUS TRANSP.	TOTAL AÑO 2024	
PEON RECOGIDA	1.286,07	385,82	1.827,87	1.827,87	1.827,87	1.827,87	1200,65	155,98	66,84	<b>31.248,67</b>	
PEON LIMPIEZA, GUARDA Y CONTROLADOR	1.286,07	385,82	1.705,54	1.705,54	1.705,54	1.705,54	1149,55	33,65	66,84	<b>29.240,29</b>	
PEON ESPECIALISTA Y LAVACOCHE	1.288,16	386,45	1.708,26	1.708,26	1.708,26	1.708,26	1150,71	33,65	66,84	<b>29.284,92</b>	
CONDUCTOR REC. MECANICO Y ELECTRIC.	1.356,32	406,90	2.029,36	2.029,36	2.029,36	2.029,36	1284,79	266,14	66,84	<b>34.556,57</b>	
CONDUCTOR LIMPIEZA Y AYUD. MECANICO	1.356,32	406,90	1.887,61	1.887,61	1.887,61	1.887,61	1225,72	124,39	66,84	<b>32.229,50</b>	
ENCARGADO BRIGADA DE RECOGIDA	1.419,35	425,81	2.105,74	2.105,74	2.105,74	2.105,74	1316,69	260,58	66,84	<b>35.810,53</b>	
ENCARGADO BRIGADA DE LIMPIEZA	1.419,35	425,81	1.963,73	1.963,73	1.963,73	1.963,73	1257,38	118,57	66,84	<b>33.479,06</b>	
INSPECTOR DISTRITO DE RECOGIDA	1.473,75	442,13	2.171,40	2.171,40	2.171,40	2.171,40	1344,09	255,52	66,84	<b>36.888,49</b>	
INSPECTOR DISTRITO DE LIMPIEZA	1.473,75	442,13	2.029,52	2.029,52	2.029,52	2.029,52	1284,87	113,64	66,84	<b>34.559,19</b>	
AUXILIAR ADMON. Y TELEFONISTA	1.286,61	385,98	1.696,92	1.696,92	1.696,92	1.696,92	1148,44	24,33	74,61	<b>29.194,53</b>	
OFICIAL ADMON. 2ª Y ALMACENERO	1.513,63	454,09	2.003,32	2.003,32	2.003,32	2.003,32	1296,08	35,60	137,51	<b>34.999,30</b>	
OFICIAL ADMON. 1ª	1.690,21	507,06	2.232,61	2.232,61	2.232,61	2.232,61	1389,68	35,34	130,72	<b>38.680,13</b>	
JEFE ADMON. 2ª Y JEFE DE TALLER	1.733,09	519,93	2.288,11	2.288,11	2.288,11	2.288,11	1411,58	35,09	126,70	<b>39.541,69</b>	
JEFE ADMON. 1ª Y A.T.S.	1.866,97	560,09	2.461,10	2.461,10	2.461,10	2.461,10	1480,30	34,04	113,92	<b>42.224,96</b>	
MEDICO DE EMPRESA	2.017,60	605,28	2.652,65	2.652,65	2.652,65	2.652,65	1555,31	29,77	99,58	<b>45.192,67</b>	
SUBDIRECTOR	2.173,67	652,10	2.854,36	2.854,36	2.854,36	2.854,36	1634,90	28,59	84,75	<b>48.321,68</b>	



DIRECTOR	2.397,88	719,36	3.144,17	3.144,17	3.144,17	3.144,17	1749,22	26,93	63,43	<b>52.817,16</b>
<b>OTROS CONCEPTOS SALARIALES</b>										
RETENES FINES DE SEMANA (ART. 6)	88,51									
PLUS DE FESTIVIDAD (ART. 21)	169,57									
PLUS FUNCIONAL DE PLANTA (ART. 21)	265,01									
PLUS FUNCIONAL DE RESPONSABILIDAD (ART.21)	232,47									
PLUS FUNCIONAL DE COLECTOR (ART. 21)	180,16									
DIETA (ART. 24)	41,45									
KILOMETRAJE (ART.24)	0,47									
AYUDA SOCIAL V.G. (ART. 31)	100,00									
PLUS FUNCIONAL PEON ESPEC. RECOGIDA (ART.50)	57,52									
PLUS FUNCIONAL PEON ESPEC. LIMPIEZA (ART. 50)	57,52									
<b>PRESTACIONES NO SALARIALES</b>										
GRATIFICACION MATRIMONIO (ART. 8)	672,72									
AYUDA POR DISCAPACITADOS A CARGO (ART. 33)	119,25									
AYUDA DE ESTUDIOS (ART. 34)	76,08									