

**ANTEPROYECTO CONJUNTO**

**CONVENIO COLECTIVO**  
**DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA**  
**DE MADRID-CAPITAL**

**2018**

**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE MADRID-CAPITAL**  
**2018**

**ÍNDICE**

<u>ARTÍCULO</u>	<u>TÍTULO</u>	<u>PÁGINA</u>
<b><u>CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES</u></b>		
1	Partes que Conciertan el Convenio Colectivo	6
2	Ámbito Personal y Territorial	6
3	Vigencia, Duración y Prórroga	6
4	Absorción de Personal	7
5	Condiciones	7
6	Absorción y Compensación	7
7	Derechos Adquiridos	7
8	Comisión Mixta Paritaria	7
9	Solución Extrajudicial de Conflictos	8
<b><u>CAPÍTULO II – CONDICIONES DE TRABAJO</u></b>		
10	Jornada de Trabajo	9
11	Horas Extraordinarias	10
12	Vacaciones	10
13	Traslado de Personal	11
14	Sanciones y Despidos	11
15	Excedencia	12
16	Conductores	12
17	Nuevas Tecnologías	13
18	Licencias y Permisos	13
19	Trabajos de Funciones y/o Especialidades Profesionales Inferiores por Capacidad Disminuida	15

**ANTEPROYECTO CONJUNTO**  
**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE MADRID-CAPITAL 2018**

20	Ascensos	15
21	Plazas Vacantes	16
22	Contratación	17
23	Prendas de Trabajo	17

**CAPÍTULO III – CONDICIONES ECONÓMICAS**

24	Conceptos Retributivos	19
25	Antigüedad	19
26	Complementos Salariales de Vencimiento Periódico Superior al Mes	20
27	Participación de Beneficios	20
28	Pluses	20
29	Aplicación de Pluses	21
30	Peón Clase A y Plus Funcional de Especialización para Peones	21
31	Día y Lugar de Pago	22
32	Dieta Alimenticia	23
33	Anticipos Quincenales	23

**CAPÍTULO IV – MEJORAS SOCIALES**

34	Seguro Colectivo de Vida	24
35	Anticipos Reintegrables	24
36	Prestaciones Sociales	25
37	Accidentes de Trabajo	25
38	Enfermedad	25
39	Hospitalización	25
40	Jubilación	26
41	Medidas Contra la Violencia de Género	27

**CAPÍTULO V – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

42	Principios Generales	28
43	Embarazo, Lactancia y Maternidad	28
44	Revisión Médica	31

**CAPÍTULO VI – GARANTÍAS SINDICALES**

45	Garantías Sindicales	32
46	Secciones Sindicales	33
47	Cuotas Sindicales	34
48	Comité Intercentros	34
-	<u>Disposición Adicional Primera</u>	35
-	<u>Disposición Adicional Segunda</u>	35
-	<u>Disposición Transitoria Primera</u>	35
-	<u>Disposición Transitoria Segunda</u>	35
-	<u>ANEXOS</u>	37

## **CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE MADRID-CAPITAL** **2018**

### **CAPÍTULO I - CONDICIONES GENERALES**

#### **ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Asociación de Empresas de Limpieza Pública (ASELIP), así como por la **Federación de Construcción y Servicios** de Madrid, en representación de Comisiones Obreras (CC.OO.), la **Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos** de Madrid, en representación de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y el Sindicato de Limpiezas, Mantenimiento Urbano y Medio Ambiente de la C.A.M. de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

#### **ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Madrid y será de aplicación a todas las Empresas dedicadas a la actividad de Limpieza Pública Viaria en el ámbito territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre tales Empresas y los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en la L.P.V. de Madrid-Capital, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unas y otros/as.

#### **ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, **si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2018, salvo indicación en contrario.**

Su vigencia será hasta el día 31 de diciembre de **2018.**

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

#### **ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DE PERSONAL**

**En este tema se estará a lo dispuesto en el capítulo XI.- Subrogación de Personal, del vigente Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.**

**En caso que alguna empresa no subroge a algún trabajador que cumpla los requisitos correspondientes, la indemnización a percibir por éste será de 90 días por año trabajado o fracción.**

#### **ARTÍCULO 5.- CONDICIONES**

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

#### **ARTÍCULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

#### **ARTÍCULO 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS**

**Todas las empresas que sean adjudicatarias de la gestión de cualquier contrata, una vez subroguen a todo el personal, vendrán obligadas a respetar todos sus derechos, tanto individuales como colectivos, así como todos los acuerdos firmados por sus representantes con las anteriores empresas adjudicatarias.**

**Los acuerdos colectivos que afecten a una sola parte de la contrata se aplicaran de manera general a todos los trabajadores adscritos a la misma.**

## **ARTÍCULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Mixta Paritaria.

Estará integrada por seis representantes de la parte empresarial y seis de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo cuando sea susceptible de que afecte a la totalidad de las empresas sujetas al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

## **ARTÍCULO 9.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

**Las partes en conflicto estarán obligadas asistir en cualquiera de los casos al órgano de mediación.**

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

## CAPÍTULO II – CONDICIONES DE TRABAJO

### ARTÍCULO 10.- JORNADA DE TRABAJO

#### a) Jornada del personal a jornada completa:

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 35 horas semanales repartidas de lunes a viernes. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo. En ningún caso podrá distribuirse irregularmente la jornada de los/as trabajadores/as, con arreglo al artículo 34 punto 2 del estatuto de los trabajadores.

Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.

Los sábados no festivos se abonarán como día efectivo de trabajo.

Todos los trabajadores/as de jornada completa disfrutarán cada año de 8 días de licencia retribuida de asuntos propios, siendo computados los mismos como tiempo efectivo de trabajo.

Estos días de licencia se podrán disfrutar cuando el trabajador los solicite, siempre y cuando no se supere en la fecha solicitada un 25% del total de la plantilla, en caso que se supere éste se sorteará entre todos los solicitantes.

Se dispondrá disfrutará siempre de una hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de Verano y Navidad, considerándose como tiempo efectivo de trabajo. **Vendrán a disfrutarse los últimos viernes de cada mes, manteniéndose, en cualquier caso, los acuerdos de los Comités de Empresa o Delegados de Personal que mejoren lo aquí pactado.**

Si el trabajador no disfrutara de la hora de cobro mensual el día de cobro en su puesto de trabajo, por cualquier motivo, pasará a disfrutar las horas que le pertenezcan el primer día de su incorporación.

Se disfrutarán cada año dos días laborables de licencia retribuida en el periodo de Navidad, que irán unidos a un festivo navideño, que se disfrutarán de modo que en ningún caso esté sin prestar servicio más de un 25 por ciento de la plantilla de cada contrata, distribuyéndose por categorías y turnos de trabajo. Estos días se abonarán a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 28 de este convenio.

A todo el personal se le concederá una hora libre al final de su jornada los días 24 y 31 de diciembre. Éstas se consideraran como tiempo efectivo de trabajo.



Los trabajadores/as del SELUR no podrán trabajar más de 20 fines de semana y cuatro festivos al año. Por cada sábado, domingo o festivo trabajado que exceda de lo arriba mencionado se abonará un plus de 50€ por día.

**b) Jornada del personal de fines de semana y fiestas:**

Los fines de semana y fiestas se realizará un servicio con personal contratado a este fin, procedente del paro. La jornada diaria será de 7 horas, en la que estarán incluidos 30 minutos de bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. En ningún caso podrá distribuirse irregularmente la jornada de los/as trabajadores/as.

Todos los trabajadores/as de jornada parcial disfrutarán cada año de 4 días de licencia retribuida, siendo computada la misma como tiempo efectivo de trabajo. Estas se podrán disfrutar cuando el trabajador los solicite, siempre y cuando no se supere en la fecha solicitada un 25% del total de la plantilla, en caso que se supere éste se sorteará entre todos los solicitantes.

Se concederá a los trabajadores de sábados, domingos y festivos un día de licencia retribuida en las fiestas navideñas (25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero). Además de lo anterior, todo el personal tendrá una hora de licencia retribuida, considerada como tiempo efectivo de trabajo, los días 25 de diciembre y 1 de enero, para que puedan entrar estos días una hora más tarde.

Se dispondrá disfrutará siempre de una hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de Verano y Navidad, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

**Vendrán a disfrutarse los últimos domingos de cada mes, manteniéndose, en cualquier caso, los acuerdos de los Comités de Empresa o Delegados de Personal que mejoren lo aquí pactado.**

Si el trabajador no disfrutara ese día la hora de cobro mensual el día de cobro por no estar en su puesto de trabajo, por cualquier motivo, pasaría a disfrutar las horas que le pertenezcan el primer día de su incorporación.

**c) Festividad de San Martín de Porres:**

El día 3 de noviembre (festividad de San Martín de Porres) será libre para toda la plantilla (personal de jornada completa y personal de fines de semana y fiestas), y se abonará como día efectivamente trabajado, a razón de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 28 de este convenio.

En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en sábado o domingo, se trasladará su celebración al lunes siguiente.

Si, por cuestiones del servicio, fuese necesario que trabajasen ese día retenes para cuestiones urgentes, se cubrirán esos puestos con personal voluntario de fines de semana y fiestas, que percibirán, además del salario del día correspondiente, la cantidad adicional de un día de salario base más antigüedad, más complementos salariales y plus de transporte señalados en el artículo 28 de este convenio. Si no hubiese suficientes voluntarios de la plantilla de fines de semana y fiestas, podrá optar personal voluntario de jornada completa.

Si hubiese más voluntarios que puestos a cubrir, se efectuará un sorteo con los Representantes de los Trabajadores.

A todos los trabajadores del SELUR que trabajen este día, les será abonado de la misma forma.

#### **ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se prohíben las horas extras. Las horas de fuerza mayor serán voluntarias y se abonarán con un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

Al personal que realice las horas de fuerza mayor, la empresa abonará el importe de la dieta alimenticia regulada en el artículo 32 de este convenio y la hora de comida, desayuno o cena y se computará como tiempo efectivo de trabajo.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con los comités de empresa o delegados de Personal sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

#### **ARTÍCULO 12.- VACACIONES**

Las vacaciones, para el personal a jornada completa, tendrán una duración de **23 días hábiles** y se disfrutarán en los siguientes turnos, del 1 al 31 de julio, del 1 al 31 de agosto y del 1 de septiembre al 1 de octubre. Los días hábiles que no se disfruten en los periodos mencionados, se podrán disfrutar a lo largo del año cuando el trabajador lo solicite.

Los trabajadores podrán fraccionar sus vacaciones o fraccionarlas fuera de los periodos arriba mencionados. La empresa estará obligada a conceder estas solicitudes siempre que no superen el 25% del total de la plantilla, que en ese caso se tendrá que sortear entre todos los solicitantes.

Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) tendrán una duración de 10 días efectivos de trabajo y se **disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre, ambos inclusive. La empresa podrá ampliar dicho periodo cuando el número de sábados, domingos y festivos incluidos en el mismo sea inferior a treinta.**

**Los trabajadores podrán fraccionar sus vacaciones o fraccionarlas fuera de los periodos arriba mencionados. La empresa estará obligada a conceder estas solicitudes siempre que no superen el 25% del total la plantilla, que en ese caso se tendrá que sortear entre todos los solicitantes.**

**Todos los trabajadores disfrutarán de un días más de vacaciones por cada diez años de servicio, los cuales se podrán disfrutar unidos a las vacaciones o fuera de éstas, a elegir por el trabajador.**

Para el personal contratado a tiempo parcial con otras jornadas, las vacaciones anuales tendrán una duración proporcional a su jornada y se disfrutarán en cada uno de los dos periodos establecidos en el párrafo anterior, en proporción a su jornada.

**En el caso del personal en situación de ampliación, disfrutarán las vacaciones generadas como consecuencia de la ampliación, en el período en el que se realiza.**

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre trabajadores/as y representantes de los mismos y se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, de tal forma que cualquier trabajador/a conozca su período de disfrute con al menos dos meses de antelación a su inicio. Los trabajadores/as podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional en los meses de verano, siempre y cuando dicha solicitud esté en poder de la empresa antes del 15 de junio.

**En caso de interrupción de las vacaciones por caer en situación de IT se procederá a la paralización de las mismas marcándose un nuevo periodo de disfrute por el tiempo que quede por disfrutar a continuación del alta.**

**Las vacaciones no comenzaran ni en domingo, festivo o día de libranza.**

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada **de baja por enfermedad**, embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

~~En ningún caso el disfrute de vacaciones sobrepasará el 31 de Diciembre del año en curso, salvo lo manifestado en el párrafo anterior.~~

Para el supuesto de que un trabajador no haya podido disfrutar de su período de vacaciones total o parcialmente por encontrarse en situación de incapacidad temporal, la empresa le complementará hasta la cuantía establecida como paga de vacaciones en la nómina del mes de diciembre y en la parte proporcional devengada.

### **ARTÍCULO 13.- TRASLADO DE PERSONAL**

Cualquier persona puede solicitar a su Empresa por escrito el cambio de turno, parque o ruta de donde venga prestando sus servicios a otro.

La Empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, podrá disponer por necesidades reales de servicio el cambio de trabajadores de un turno a otro, a excepción del turno de trabajo nocturno, que es voluntario y no rotativo. Si no hubiera personal voluntario para el turno de noche se cubrirán los puestos necesarios con personal de día rotando entre todos ellos, excepto de mayores de **55** años, que será voluntario. En todo caso, la Empresa procederá de conformidad con las previsiones de la legislación laboral vigente.

Las Empresas procurarán evitar los traslados de personal, no pudiéndose realizar en ningún caso por razones de sanción.

A tal efecto, la Empresa comunicará al Comité los cambios de turno, parque o ruta que desee efectuar, así como las razones que lo justifican, ~~salvo que hubiera personal que estuviera dispuesto a ser cambiado de forma voluntaria.~~

Recibida la procedente comunicación por el Comité de Empresa, éste determinará por sorteo ante todo el personal y en un plazo máximo de 72 horas, los trabajadores que deberán incorporarse al turno nuevo y parque.

### **ARTÍCULO 14.- SANCIONES Y DESPIDOS**

**Ante cualquier posible sanción, amonestación o todo tipo de despido a un trabajador/a, la empresa deberá ponerla** en conocimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal **y Secciones Sindicales** con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos **de éstas.**

**El trabajador/a, en caso de despido declarado improcedente, podrá optar entre la readmisión, en las mismas condiciones existentes antes del despido, o el cobro de la indemnización correspondiente, que será de 45 días por año de servicio o fracción.**

**A tal fin, deberá notificar a la empresa su opción, en el plazo de cinco días hábiles desde la resolución judicial.**

**Ésta norma no se aplicará a los trabajadores/as denominados de libre designación por la empresa, aplicándoseles a estos la legislación vigente.**

## **ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIA**

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro **mínimo de dos** meses e inferior a cinco años, **con reserva a su puesto de trabajo**. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar **anualmente**, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años aludidos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un plazo de 15 días, **debiendo entregar copia de la misma al Comité de Empresa y Secciones Sindicales, una vez sea concedida.**

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

Los/as trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato.

En lo referente a excedencias forzosas o por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

## **ARTÍCULO 16.- CONDUCTORES de 1ª**

En posesión como mínimo del carné de conducir clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

**ANTEPROYECTO CONJUNTO**  
**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE MADRID-CAPITAL 2018**

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

Todos los camiones recolectores-compactadores, con independencia de su P.M.A., y los vehículos cuyo P.M.A. sea superior a 3.500 Kg., serán conducidos por trabajadores/as que ostenten las funciones y/o especialidad profesional de conductor/a.

Todas las barredoras cuyo P.M.A. sea superior a 2.000 Kg. y baldeadoras, serán conducidas por trabajadores que ostenten las funciones y/o especialidad profesional de conductor/a.

En aquellas contratas que haya un plus específico para conductores/as que manejen habitualmente determinadas máquinas, se mantendrá siempre **y se les reconocerá a los que hagan el mismo trabajo y no lo tengan reconocido.**

En caso de que sea retirado el carnet de conducir a un conductor/a, la Empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo, **hasta la recuperación del carnet de conducir, que volverá a su puesto de trabajo, a seguir realizando las funciones que venía desempeñando.**

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores/as los trabajos encomendados.

Los conductores/as, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carnet de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

**Las empresas estarán obligadas a garantizar la formación necesaria para la obtención y/o renovación del CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL (CAP), necesario para todos aquellos conductores poseedores del carné C, debiendo dispensarse la misma en jornada laboral o siendo compensada como tiempo efectivo de trabajo en caso de no poder realizarse en la misma. Puesto que es un requisito de obligado cumplimiento y debido a la obligatoriedad de la empresa de cumplir con la legislación vigente, esta se hará cargo de las tasas que deben abonar los trabajadores y de la impartición del curso. abonando, en todo caso, las tasas necesarias para la expedición de dicho certificado.**

**En caso de no haber realizado el curso del CAP en horario de trabajo se compensara por jornadas completas el tiempo invertido por el trabajador en la realización del curso CAP.**

**Las empresas, de forma obligatoria, deberán otorgar el curso del CAP a todos los trabajadores con categoría de conductor y además a todos aquellos que, sin disponer de la categoría de conductor y en posesión del carné C, vienen realizando de forma habitual las funciones propias de conductor o se encuentran en listados de conductores suplentes o acuerdos de retén de conductores, cumpliendo las mismas condiciones mencionadas que para los conductores.**

**Se establece un grupo profesional de conductores, diferenciado del grupo profesional del personal de taller y de los peones de limpieza, siendo integrado este grupo profesional por las siguientes categorías: conductores de 1ª y conductores de 2ª. Los Peones Clase A, pasaran a tener la categoría de conductor de 2ª.**

## **ARTÍCULO 17.- NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Cuando en una Contrata se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente (información previa a los Representantes Legales de los Trabajadores, etc.).

## **ARTÍCULO 18.- LICENCIAS Y PERMISOS**

Las Empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta treinta días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a).- 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b).- 15 días retribuidos en caso de matrimonio o pareja de hecho. **Este permiso empezará a disfrutarse el primer día hábil de trabajo a partir del hecho causante.**
- c).- **Por fallecimiento o enfermedad de un familiar en primer o segundo grado de consanguineidad o afinidad, 3 días laborables, si el hecho ocurre en la misma localidad de residencia del trabajador, ó 4 si es fuera de ella.**

En el caso de que la enfermedad venga acompañada por ingreso hospitalario, se podrá hacer uso de los días de forma alternativa mientras dure el ingreso. Deberá justificarse debidamente por parte del trabajador que los días de ausencia coinciden con las fechas del ingreso o baja médica.

También se considerará como enfermedad todo ingreso hospitalario ininterrumpido superior a 48 horas.

Cuando el ingreso hospitalario sea igual o inferior a 48 horas tampoco será necesaria más acreditación que la de la duración del propio ingreso y la del grado de parentesco, y ello dará derecho a que el familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad de la persona ingresada pueda disfrutar de hasta dos días laborables de licencia en función de la duración del mismo.

En el supuesto de cirugía ambulatoria de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, los trabajadores de los turnos diurnos dispondrán de un día laborable y los trabajadores del turno nocturno la noche laborable anterior o posterior al hecho

En el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se tendrán dos días laborables si es en la misma localidad ó 4 si es fuera de ella.

Además, toda estancia en urgencias hospitalarias debidamente acreditada de un familiar en primer grado que coincida al menos con la mitad de la jornada diaria del trabajador estipulada en convenio, dará derecho a un día laborable de licencia. No obstante, ese día, en ningún caso podrá acumularse a los días de licencia por enfermedad u hospitalización anteriormente mencionados.

- d).- **3 días efectivos de trabajo** por accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización ~~que precise reposo domiciliario~~, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese ~~la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto~~. **el hecho sucede fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.**
- e).- 3 días **efectivos de trabajo** por fallecimiento de o intervención quirúrgica **cónyuges y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad**, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto. **Si el fallecimiento, el entierro o cremación sucede fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.**
- f).- **3 días efectivos de trabajo** por enfermedad grave **intervención quirúrgica en hospitales de día o cirugía ambulatoria** de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. **parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.** Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la **Comunidad Autónoma de Madrid.**



- g).- 3 días **efectivos de trabajo** por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento y cuatro si sucede fuera de la **Comunidad Autónoma de Madrid**. Si ocurriese enfermedad grave, se aumentará a cinco días.
- h).- 2 días **efectivos de trabajo** por traslado de domicilio habitual, **que el trabajador podrá disfrutar durante los 30 días siguientes a la fecha del empadronamiento municipal, justificándose el mismo con el volante de empadronamiento.**
- i).- 1 día **efectivo de trabajo** en matrimonio de hijos, ~~hermanos o padres~~ parientes **hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad** y dos días en caso de que **suceda fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.**
- j).- 1 día **efectivo de trabajo** por fallecimiento de parientes **de tercer grado de consanguinidad o afinidad, opcional para el trabajador, el día del hecho causal o el del entierro** y dos días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia.
- k).- Horas para exámenes y renovaciones de carnet de conducir y D.N.I., **NIE, pasaporte o cualquier documento oficial. En el caso de que suceda en horario de trabajo distinto al del trabajador se concederá el día siguiente en su totalidad.**
- l).- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. **En el caso de que suceda en turno distinto al de trabajo se concederá el día entero.**
- m).- Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas. **Para los trabajadores/as que la asistencia al médico o pruebas medicas, que no coincidan con su turno de trabajo se les otorgara el día completo anterior o posterior a su turno de trabajo.**
- n).- **Todos los trabajadores/as tendrán derecho a las horas necesarias para acompañar a hijos menores de edad y personas dependientes a su cargo para asistir a consultas médicas o pruebas médicas.**
- o).- **Toda asistencia en urgencias hospitalarias o centro de salud de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, otorgará a los/as trabajadores/as las horas necesarias y si supera más de la mitad de la jornada tendrá derecho a un día de licencia. En ningún caso podrá acumularse a los días de licencia por enfermedad u hospitalización anteriormente mencionados.**
- p).- **Los trabajadores podrán hacer uso del PIF (Permiso Individual de Formación). Es el permiso retribuido y autorizado por la empresa a un trabajador, para la realización de un curso, dirigido a la obtención de un título oficial (publicado en un Boletín Oficial). Artículo 21. Orden TAS 2307/2007, del 27 de Julio.**

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores que lo requieran el modelo de solicitud de concesión del permiso, que el trabajador deberá cumplimentar y mantener en la empresa para custodiar.

La denegación de autorización por parte de la empresa siempre debe estar suficientemente motivada por razones organizativas o de producción.

Las empresas dispondrán de un crédito adicional de hasta un 5% respecto a su crédito anual. Si el coste del permiso supera este 5%, el crédito adicional será el equivalente al de los costes salariales de los permisos que comunique, con los siguientes límites:

- 200 horas para empresas de 1 a 9 trabajadores
- 400 horas para empresas de 10 a 49 trabajadores
- 600 horas para empresas de 50 a 249 trabajadores
- 800 horas para empresas de 250 a 499 trabajadores
- A partir de 500 trabajadores, 800 horas más 200 horas adicionales por cada 500 trabajadores más.

Da derecho a acogerse al PIF, los siguientes supuestos:

- Acreditación oficial, titulación oficial, títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad; acreditación de competencias para el ejercicio de una ocupación u oficio o reconocimiento de la experiencia profesional.

No debe estar incluida en los cursos desarrollados por la empresa.

La modalidad de impartición debe ser en todo o parte presencial.

Al igual que en las acciones formativas, hay que informar antes del inicio del disfrute del permiso a la Representación Legal de los Trabajadores.

**En los puntos C, D y E, será opcional para el trabajador disfrutar de los días de licencia el día del hecho causante o en días sucesivos siempre que persista el hecho causante.**

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente, **los justificantes serán los modelos oficiales que utiliza habitualmente cada organismo.** Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho, **entendiendo a estas últimas como cualquier pareja que pueda acreditar vida en común con el padrón municipal o documento análogo.**

## **ARTÍCULO 19.- TRABAJOS DE FUNCIONES Y/O ESPECIALIDADES PROFESIONALES INFERIORES POR CAPACIDAD DISMINUIDA**

Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada para la Contrata, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con las funciones y/o especialidad profesional que la empresa entienda más

**ANTEPROYECTO CONJUNTO**  
**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE MADRID-CAPITAL 2018**

adecuadas. Si este nuevo puesto significase inferior retribución se le mantendría el salario de las funciones y/o especialidad profesional anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de las nuevas funciones y/o especialidad profesional asignada. Manteniendo las retribuciones propias de su categoría, con las subidas actualizadas y pactadas por convenio correspondientes a su categoría.

Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la empresa, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus limitaciones, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo.

Si dicho cambio no pudiera realizarse, el trabajador causaría baja en la empresa, percibiendo:

A) En los casos de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad indicada para los casos de jubilación a los 60 años cuando el trabajador tuviera cincuenta y cinco o más años de edad en la fecha de la resolución de la invalidez citada.

B) En los casos de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el trabajador percibirá la cantidad de 33.447,19 euros, si tuviera cincuenta y cinco o más años de edad en la fecha de la resolución de invalidez citada.

C) Al trabajador que se le declare una incapacidad permanente total derivada de accidente laboral producido realizando su trabajo en la empresa y tuviera menos de cincuenta y cinco años en la fecha de la resolución de la invalidez, se le aplicará la escala de indemnizaciones que se expone a continuación en función de su edad:

- De cincuenta a cincuenta y cuatro años: 51.188,14 euros.
- De cuarenta y cinco a cuarenta y nueve años: 63.976,76 euros.
- De cuarenta a cuarenta y cuatro años: 76.776,58 euros.
- De treinta y cinco a treinta y nueve años: 83.170,83 euros.
- De treinta y cuatro o menos años: 89.576,34 euros.

Si la incapacidad fuera derivada de enfermedad común o profesional o accidente no laboral, se requerirá una antigüedad mínima de un año en la empresa para el percibo de dichas indemnizaciones.

Los conductores que no obtengan la renovación del carnet de conducir que precisan para su trabajo por no superar los requisitos médicos, podrán elegir entre ser admitidos en otras funciones y/o especialidad profesional o instar declaración incapacidad permanente. Si, por la

primera opción, este nuevo puesto significase funciones y/o especialidad profesional inferiores, se le mantendría el salario de las funciones y/o especialidad profesional anterior. **Si se declarara incapacidad aplicaríamos lo dispuesto anteriormente en este artículo.**

No será aplicable este artículo a los supuestos derivados de hechos causales anteriores al inicio del ingreso del trabajador en la Contrata, salvo traslados o subrogaciones.

## **ARTÍCULO 20.- ASCENSOS**

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General y Subencargado General.

En las demás funciones y/o especialidades profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen, **el cual constará de dos partes:**

**1ª Antigüedad: se tomará como referencia al trabajador más antiguo en la contrata, se presente o no a la convocatoria, dándole en la puntuación el valor máximo que será de 50 puntos. Al resto de aspirantes, se les asignara la puntuación proporcional a su antigüedad, tomando como referencia el valor máximo.**

**2ª Examen: los 50 puntos restantes, se asignaran a un examen teórico tipo test, sobre conocimiento del servicio.**

Las plazas de nueva creación, tanto de conductor **de 1ª** como de ~~peón~~ clase A **conductor de 2ª**, se proveerán en cada contrata por este mismo sistema.

**En las categorías de capataz, los ascensos deberán realizarse de forma paritaria, 50% por cada género y de forma alternativa.**

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones y/o especialidades profesionales que lleven un mínimo de **12** meses en la Contrata y a tales efectos **se comunicara al comité de empresa ya secciones sindicales y** se publicará durante al menos 10 días consecutivos, en todos los parques la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el Tribunal examinador, **estará compuesto por partes iguales entre la empresa y los representante legales de los trabajadores, los cuales se encargarán tanto de elaborar las pruebas escritas como de calificarlas.**

~~**Independientemente de lo anterior, dentro del personal de taller, se producirán ascensos automáticos cada cinco años (oficial de 3ª a oficial de 2ª, oficial de 2ª a oficial de 1ª, etc.)**~~

Independientemente de lo anterior, dentro del personal de taller, se producirán ascensos automáticos, tras un tiempo transcurrido realizando las funciones específicas de su categoría, puesto que se entiende que transcurrido ese periodo el trabajador ha adquirido los conocimientos suficientes para desempeñar tareas de la categoría superior. Serán de la siguiente manera:

- **Peón adscrito al taller: transcurridos 3 años, pasará a oficial 3ª taller.**
- **Oficial 3ª taller: transcurridos 2 años en el puesto, ascenderá a oficial 2ª taller.**
- **Oficial 2ª taller: transcurridos 4 años en el puesto, ascenderá a oficial 1ª taller.**

## **ARTÍCULO 21.- PLAZAS VACANTES**

Las empresas contratarán a trabajadores/as como fijos, en el plazo de 10 días ~~y sin tener en cuenta la plantilla~~, por **todas** las vacantes que se produzcan (**Jubilaciones definitivas, muerte, despido improcedente, baja voluntaria, etc.**). Igualmente se actuará en los casos de invalidez **incapacidad** que no supongan el reingreso del trabajador/a en la plantilla y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

Todas las vacantes de peón de jornada completa serán cubiertas con personal de sábados, domingos y festivos por riguroso orden de antigüedad. Las de conductor, capataz y encargado de jornada diario serán cubiertas por examen con el personal de inferior categoría de la misma jornada como marca el artículo 20 de este convenio.

En caso de excedencia se cubrirán las vacantes en un plazo máximo de 10 días, con personal de S.D.F., durante el tiempo que duren éstas.

~~En caso de jubilación se cubrirá la plaza mediante la contratación de un trabajador/a bonificado durante dos años.~~

El **100** por cien de todo tipo de vacantes fijas en la categoría de peón **de diario** serán cubiertas mediante contrataciones fijas del personal procedente del colectivo de **S.D.F., por riguroso orden de** antigüedad en la contrata (o ampliaciones de contratos de jornada parcial a jornada completa, si el trabajador fuera fijo).

Las jubilaciones parciales serán cubiertas de acuerdo con lo contemplado en el artículo correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, en el mes de enero se entregará a los comités de empresa y secciones sindicales una relación de todo el personal incluyendo a los que estén de excedencia y especificando estos, adscrito a su Contrata indicando:

- Nombre
- Apellidos
- Categoría
- Fecha de antigüedad
- Fecha de nacimiento
- Tipo de contrato
- Cantón y turno al que pertenecen

## **ARTÍCULO 22.- CONTRATACIÓN**

### **Estabilidad en el empleo:**

Las Empresas no podrán superar un porcentaje del **2%** de eventualidad, del total de la plantilla fija a jornada completa, y un **2%** en plantilla de jornadas parciales (sábados, domingos y festivos, etc.) en cada contrata. En dichos porcentajes no estarán incluidos los eventuales contratados para verano, contratos de relevo, ni campañas especiales o refuerzo, interinidades, excedencias y sustituciones.

### **Contrataciones eventuales para verano y campañas especiales:**

Para las suplencias de vacaciones del personal de Jornada Completa, así como para campañas especiales de limpieza, las Empresas dentro de cada contrata o distrito, efectuarán ampliaciones de la jornada **de lunes a viernes** al personal de ~~tiempo parcial~~ **sábados, domingos y festivos** que así lo manifieste **quieran, quedando en suspenso su contrato de sábados, domingos y festivos hasta que finalice el contrato de lunes a viernes y respetándole siempre su antigüedad. y si es posible,** Éstos tendrán preferencia con respecto a las contrataciones eventuales que pudieran realizarse para tales supuestos.

### **Contrato de circunstancias:**

La duración máxima del contrato temporal para atender exigencias circunstanciales de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, no podrá exceder de doce meses dentro de un período de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a doce meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, **sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de doce meses, en un período de 18 meses. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de estos límites, el contrato del trabajador será convertido en indefinido.**

## **ARTÍCULO 23.- PRENDAS DE TRABAJO**

**ANTEPROYECTO CONJUNTO**  
**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE MADRID-CAPITAL 2018**

Las empresas, harán entrega **cada dos años (de forma alternativa)** de una equipación completa de ropa de verano, durante el mes de Mayo, y de invierno, durante el mes de Octubre, consistente en:

ROPA DE VERANO:

- 2 pantalones
- 2 camisas
- 1 cazadora
- Un par de zapatos
- Una gorra de verano
- Una toalla de manos
- **Un par de botas de agua**

ROPA DE INVIERNO:

- 2 pantalones **forrados**
- 2 camisas
- 1 forro polar
- 1 jersey
- 1 anorak
- 1 traje de agua
- 1 gorra de invierno
- 1 braga
- Una toalla de ducha
- Un par de botas
- Un par de botas de agua **Forradas**
- **Dos pares de calcetines térmicos**

**La calidad de las prendas de trabajo se elegirá junto a los comités de empresa y podrán modificar las cantidades y la entrega de mutuo acuerdo en cualquier momento.**

Cada prenda de esta equipación se repondrá en función de su deterioro debido al uso normal de la misma o robo de la misma.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en los respectivos parques; ante cualquier medida o prueba se seguirá igual proceso.

~~Quedan sin efecto los acuerdos de centros de trabajo, individuales o colectivos, que sobre cantidad y calidad y duración de las prendas de trabajo estuvieran vigentes a la entrada en vigor del presente convenio.~~

## CAPÍTULO III – CONDICIONES ECONÓMICAS

### ARTÍCULO 24.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El salario bruto del personal afectado por este convenio colectivo es para el año 2018, el que se especifica en la tabla salarial del anexo final, a la cual se llega de la siguiente forma:

La tabla salarial definitiva del año 2017 se incrementará con una subida lineal del 7% sobre el salario total anual del conductor día. Para el año 2019 se incrementará una subida lineal del 7% sobre el salario total anual del conductor día.

Adicionalmente, para paliar el desequilibrio generado en el tiempo entre el salario del conductor y los del peón y el operario de limpieza, estos últimos tendrán una subida salarial anual adicional de 240€.

Se establece una cláusula de revisión salarial en el exceso del 0%. Por lo tanto, si el I.P.C. real a 31/12/2018 fuera inferior al 0.00%, no se efectuará revisión salarial a la baja, no llevándose a cabo detracción salarial alguna.

En cualquier caso, para garantizar el cobro anual de lo señalado en la tabla salarial anexa, se cobrará mensualmente la misma cantidad y el cálculo de dicha cantidad será de la siguiente forma: salario base por los 335 días, dividido por 11 mensualidades y los pluses por 273 días, dividido por 11 mensualidades.

Las pagas de Verano, Navidad y Beneficios se cobrarán cada una en una cuantía igual que una mensualidad.

Para adecuar el cobro de la cantidad por Vacaciones a los 31 días reales de disfrute, por una vez, antes de aplicar la subida salarial de 2018, se sumará a la cantidad por Vacaciones de la tabla salarial de 2017 la cantidad equivalente a un día adicional de vacaciones.

### ARTÍCULO 25.- ANTIGÜEDAD

#### Complemento de antigüedad:

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento sobre el salario base.



**ANTEPROYECTO CONJUNTO**  
**CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE MADRID-CAPITAL 2018**

Los trabajadores temporales, desde 1/1/98, disfrutarán de este complemento en las mismas condiciones.

**Devengo de antigüedad:**

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

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

~~El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.~~

**En el caso de que un trabajador preste servíos con diferentes contratos, en fechas diferentes o diferentes empresas, en el conjunto del servicio de limpieza viaria de Madrid-Capital, la fecha de antigüedad será la del primer contrato a todos los efectos.**

**Este complemento se abonará por día natural, así como en las Pagas extras y en los beneficios (30 días en cada una).**

A los trabajadores con jornada parcial se les abonará en función de su jornada.

**ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES**

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

**Cuantía:** La fijada en el Anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda.

**Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano y Navidad.

**Fechas de abono:** La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día **24 de Junio**. La de Navidad se hará efectiva el día 17 del mes de Diciembre.

**Período de devengo:** Las de Verano y Navidad se abonarán semestralmente y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

**Paga de Verano:** Se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio.

**Paga de Navidad:** Se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

## **ARTÍCULO 27.- PARTICIPACION DE BENEFICIOS**

El último día hábil del mes de Febrero, el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios, de acuerdo con lo expresado en la Tabla Salarial del Anexo I.

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior) y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

## **ARTÍCULO 28.- PLUSES**

Son los indicados en el Anexo I y se denominan:

- a).- De transporte.
- b).- De trabajo tóxico, penoso o peligroso.
- c).- De nocturnidad.
- d).- Incentivos.
- e).- Calidad.
- f).- Compensación Libranza.

Los referidos pluses, al ser éstos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación, que se indican en el Artículo 38.- Enfermedad.

**El plus transporte quedará congelado en la cantidad de 2017, aplicándose la subida correspondiente a este plus para 2018 al salario base.**

## **ARTÍCULO 29.- APLICACIÓN DE PLUSES**

Los pluses indicados en el artículo 28 y cuyas cuantías se indican en la Tabla Salarial del Anexo I, se cobrarán por días efectivamente trabajados, salvo en los casos señalados en los artículos 37, 38 y 39.

## **ARTÍCULO 30.- PEÓN CLASE A CONDUCTOR DE 2ª Y PLUS FUNCIONAL DE ESPECIALIZACIÓN PARA PEONES**

### **30.1 Peón Clase A- CONDUCTOR DE 2ª**

Trabajador/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, podrá manejar vehículos cuyo P.M.A. sea inferior o igual a 2.000 Kg. y/o vehículos que precisen carnet de conducir de clase A, B, o inferior y con P.M.A. igual o inferior a 3.500 Kg., labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización.

Dentro de sus funciones, se responsabilizará de la limpieza y adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas, **siempre que no requiera elementos de taller.**

Las Empresas designarán a los trabajadores inicialmente designados para estas funciones y/o especialidad profesional de entre los trabajadores que habitualmente vengan realizando tales funciones.

Las Empresas por razones del servicio, podrán asignar cualquier trabajo propio de las funciones y/o especialidad profesional de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de barredora o vehículo anteriormente citado.

#### **El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial anexa.**

Ningún trabajador con funciones y/o especialidad profesional de peón, manejará esta maquinaria si en su cantón y turno, hubiese un ~~peón Clase A~~ Conductor de 2ª disponible.

~~El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial y que coincide con el de peón, si bien y al objeto de compensar las habilidades personales, cuando la empresa le encomiende el manejo de los vehículos anteriormente enumerados, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado de manejo de maquinaria, consistente en una cuantía de 3,40 € durante toda la vigencia del convenio.~~

~~Este plus incluye el posible manejo de cualquier útil, herramienta o similares de los indicados en el apartado de plus funcional de peones.~~

~~Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.~~

### **30.2 Plus funcional de especialización para peones**

El peón que realice sus funciones con sopladoras, desbrozadoras, **manguera, radial, moto sierra, soldador** o pistolas quitapintadas, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía de ~~2,98~~ **5.00€** durante toda la vigencia del convenio. **La referida cantidad experimentará, para los años de vigencia del convenio, el mismo incremento pactado, incluida la revisión salarial que en su caso pudiera producirse del salario base, calculándose del mismo modo.**

**Todos estos pluses (Peón A y Plus de Especialización) se les aplicarán a todos los trabajadores del SELUR que manejen estas máquinas u otras, independientemente del acuerdo que tengan individual o colectivo.**

En caso de coincidir dos o más pluses en la misma jornada se abonará el de más importe.

El devengo de este plus funcional, no exigirá conocimiento alguno de mecánica que le permita ejecutar reparaciones de taller, con o sin herramientas, aunque sí las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo, maquinaria o herramienta con las que se trabaje.

Se tratarán en la Comisión Mixta Paritaria interpretativa del presente Convenio Colectivo los casos de incorporación de nuevas maquinarias en las Contratas.

Se respetarán los acuerdos superiores pactados individual o colectivamente que superen los acuerdos fijados en este artículo.

### **ARTÍCULO 31.- DÍA Y LUGAR DE PAGO**

El abono de haberes se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si éste fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

Para el personal de sábados, domingos y festivos será el primer día de trabajo de este colectivo posterior a la fecha correspondiente del personal a jornada completa, a no ser que coincidiese con el día 4 o posterior del mes siguiente, en cuyo caso se abonarían sus haberes el último día de trabajo anterior a esa fecha.

El lugar de entrega del recibo de salarios será el centro de trabajo.

### **ARTÍCULO 32.- DIETA ALIMENTICIA**

El personal que desarrolle su actividad en el turno de jornada interrumpida percibirá una dieta alimenticia por día trabajado de ~~8,43~~ **12.00 euros**.

Para los años de vigencia del convenio esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial.

### **ARTÍCULO 33.- ANTICIPOS QUINCENALES**

Voluntariamente, todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima de **600,00** euros.

Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

## **CAPÍTULO IV – MEJORAS SOCIALES**

### **ARTÍCULO 34.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente, **total** absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en todo caso percibirán, durante la vigencia del presente convenio, en concepto de indemnización 34.373,08 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Para el año 2.018 esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial. La nueva cantidad entrará en vigor a los quince días de la firma de la correspondiente acta de revisión.

En caso de fallecimiento de un trabajador, los herederos legales, recibirán por cada año de servicio del difunto la cantidad correspondiente a la jubilación a los 65 años, según artículo 40.

Las empresas suscribirán un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudieran causar **los empleados** en el ejercicio de sus funciones, que incluirá la asistencia letrada de abogado para los empleados en aquellos incidentes o accidentes que transcurran durante el desarrollo de su actividad laboral, de los que se derive algún daño o perjuicio **causado por** el trabajador/a.

### **ARTÍCULO 35.- ANTICIPOS REINTEGRABLES**

El personal con más de seis meses en la Contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de:

- **Para el personal a jornada completa:** ~~1.108,81 €~~     **1.500.00€**
- **Para el personal a jornada parcial:**     ~~—554,40 €~~     **700.00€**

La concesión o no de dicho anticipo se llevará a cabo por la Empresa y el Comité de Empresa, quienes deberán extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho anticipo se hará durante las 14,5 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos reintegrables las siguientes cantidades:

- **Para el personal a jornada completa:**
  - Los primeros 200 trabajadores/as o fracción: ~~18.849,75 €~~     **20.000.00€**
  - A partir de estos 200, por cada 100 trabajadores/as o fracción: ~~9.424,88 €~~  
**10.000.00€**
- **Para el personal a jornada parcial:**
  - Por cada 100 trabajadores o fracción: ~~4.712,44 €~~     **5.000.00€**

### **ARTÍCULO 36.- PRESTACIONES SOCIALES**

En caso de rotura de gafas **o lentillas**, prótesis y sonotones durante la jornada laboral, la **empresa abonará al trabajado 100% del valor de estos para su reposición o reparación.** un máximo por unidad de ~~72,21~~ euros durante toda la vigencia del convenio.

**Igualmente, debido al uso que la empresa hace de los teléfonos móviles de los trabajadores, se compensará con esta misma cuantía al trabajador, en caso de rotura durante la jornada laboral.**

~~Para ello, se crea un fondo límite de 481,35 euros anuales por cada 200 trabajadores o fracción existentes a la firma del convenio.~~

### **ARTÍCULO 37.- ACCIDENTES DE TRABAJO**

En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100 por 100 del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

### **ARTÍCULO 38.- ENFERMEDAD**

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá hasta el ~~70~~ **100%** del Salario Base, más antigüedad, más complementos salariales, más plus de transporte, señalados en el Artículo 28 del mismo, **desde el primer día de la baja.** ~~en aquellos procesos de incapacidad temporal que no superen los dos días.~~

~~Si el proceso de incapacidad temporal se prolongara durante más de dos días naturales, se abonará desde el primer día hasta el 100% de tales conceptos durante el tiempo que la Empresa cotice a la Seguridad Social por el trabajador.~~

### **ARTÍCULO 39.- HOSPITALIZACIÓN**

En caso de hospitalización y desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario base, más antigüedad, más complementos salariales, más plus de transporte, señalados en el Artículo 28 del Convenio.

### **ARTÍCULO 40.- JUBILACIÓN**

Los/as trabajadores/as que soliciten su jubilación recibirán, por parte de la empresa concesionaria en ese momento y por cada año de trabajo en la Contrata, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

- A los **60 y 61** años: ~~367,04 euros~~ **517.04 euros**
- A los **62** años: ~~312,88 euros~~ **462.88 euros**
- A los **63** años: ~~295,40 euros~~ **445.40 euros**
- A los **64** años: ~~255,12 euros~~ **405.12 euros**
- A los **65** años: ~~202,17 euros~~ **352.17 euros**
- A los **66** años: ~~153,56 euros~~ **303.56 euros**

Igualmente se abonará idéntica cantidad de ~~153,56~~ **303.56** euros por año de servicio prestado, cuando el/la trabajador/a solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los **66** años.

En materia de jubilación obligatoria se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

#### **40.1.- Jubilación Anticipada Parcial Jubilación Parcial**

~~De conformidad con el acuerdo de Jubilación Anticipada Parcial de fecha 27 de marzo de 2013, todos los trabajadores incluidos en el acuerdo, continuarán rigiéndose por dicha jubilación en los términos indicados en el mismo.~~

**Los trabajadores/as que quieran acogerse a la jubilación parcial tal y como marca la ley, lo podrán hacer y la empresa estará obligada a conceder esta jubilación y a incorporar un relevista al 100% de la jornada para que el jubilado parcial pueda reducir su jornada de trabajo un 75% y en consecuencia obtener un 75% de su pensión de jubilación y el 25% del salario relativo a su trabajo. La cantidad a percibir por el trabajador al acceder a la jubilación parcial será de 405.12 euros por año trabajado en la contrata, esta se abonará al trabajador inmediatamente después de que la seguridad social confirme su jubilación.**

**En caso de acceso a la jubilación parcial, el salario a abonar por la empresa se prorrateara mensualmente, abonándose en cada uno de los 12 meses del año.**

#### **40.2.- Trabajadores jubilados con anterioridad al Acuerdo de 27/03/2013**

~~Sin perjuicio de lo expuesto en el punto precedente, los trabajadores que con anterioridad a dicho acuerdo de fecha 27 de marzo de 2013, tuvieran un contrato de relevo como consecuencia de una jubilación anticipada parcial estarán sujetos a los términos del Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria de Madrid-Capital 2010-2012, en la fecha de formalización de su contrato de jubilación parcial.~~

#### **40.3.- Jubilación a los 64 años**

~~**En este tipo de jubilación se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento, que resulte de aplicación.**~~



## **ARTÍCULO 41.- MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su parque y/o de su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 de su jornada, con disminución proporcional de salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

## **CAPÍTULO V – SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **ARTÍCULO 42.- PRINCIPIOS GENERALES**

Las empresas, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de Limpieza Pública Viaria.

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

### **ARTÍCULO 43.- EMBARAZO, LACTANCIA Y MATERNIDAD**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

### **Suspensión con reserva del puesto de trabajo:**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples, en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

### **Lactancia:**

**Los trabajadores** por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. **El trabajador**, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en **una hora** con la misma finalidad, o acumular **la duración del permiso** en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión del contrato por maternidad **o paternidad según corresponda**.

Este permiso **podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre**.

### **Reducción de jornada por cuidado de menores:**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

### **Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:**

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situaciones de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o funciones y/o especialidad profesional equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

#### **ARTÍCULO 44.- REVISIÓN MÉDICA**

Se realizará anualmente por parte de un Servicio Médico que constará de una serie de pruebas mínimas, como son:

- Audiometría
- Control visual
- Espirometría
- Análisis de sangre y orina
- Exploración clínica

Asimismo, a criterio de estos servicios médicos, aquellas otras que estimen oportunas.

Para la realización de este reconocimiento médico se concederá el día del mismo como libre al trabajador/a que efectúe la revisión médica. Será la empresa la que fije el día del reconocimiento.

Para el colectivo de sábados, domingos y festivos, si el día señalado para la revisión no es de trabajo, se les dará un día de descanso compensatorio en otra fecha dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que realizó el reconocimiento médico, **siendo este día elegido por el trabajador.**

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico antes de su incorporación al puesto de trabajo, salvo en campañas especiales y cuando por motivos de organización no pudiera realizarse el reconocimiento médico antes del ingreso del trabajador a su puesto de trabajo.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador de forma confidencial.

En el mes de octubre de cada año, se habilitará una vacuna contra la gripe, de carácter voluntario, efectuándose en horas de trabajo.

## **CAPÍTULO VI – GARANTÍAS SINDICALES**

### **ARTÍCULO 45.- GARANTÍAS SINDICALES**

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Comité o Delegados/as de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

### **Delegados Sindicales, de Personal y miembros de Comités de Empresa:**

Disponibilidad de tiempo sindical: será el establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical dentro y fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo a los/as interesados/as. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la empresa y sobre negociación y deliberación del Convenio, así como de otras materias, irán a cargo de las empresas.

Los/as Delegados/as Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de sus respectivas Empresas.

Los/as Delegados/as de Personal, el Comité de Empresa y **secciones sindicales** habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, **en cada cantón** para preservar la integridad del material expuesto, diferenciado del que utilice la empresa, en todos los Centros de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 46.- SECCIONES SINDICALES**

En el nombramiento de Delegados Sindicales ~~se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.~~ **Todos los sindicatos con representación en los comités de empresa tienen derecho a tener un delegado sindical como mínimo, con las mismas horas de crédito horario que un miembro del comité de empresa.**

#### **Funciones de los Delegados Sindicales**

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la Contrata, y servir de instrumento y comunicación entre su Central Sindical o Sindicatos y la Dirección de la Empresa.
- 2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados de Personal, Comité de Seguridad y Salud, Comités Paritarios de Interpretación, con voz pero sin voto.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley.
- 4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
- 5) Serán así mismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a).- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

- b).- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de los trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que puede afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c).- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados y repartir propaganda sindical.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Contrata y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 47.- CUOTAS SINDICALES**

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a los Sindicatos o Centrales Sindicales, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/a trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Ahorros y la Entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, **estando obligadas a remitir de manera mensual a las secciones sindicales el listado de trabajadores a los que se les haya descontado la cuota con referencia a la cuantía descontada en cada caso.**

#### **ARTÍCULO 48.- COMITÉ INTERCENTROS**

Aquellas empresas que dispongan de varios Comités (varias contratas), se podrá crear un Comité Intercentros, el cual, en principio, estará constituido por un máximo de doce miembros, guardándose siempre la proporcionalidad establecida. Este Comité velará por los intereses de la plantilla de la empresa dentro del ámbito de la aplicación de este Convenio.

## **ARTÍCULO 49.- ELECCIONES SINDICALES**

**Ante las posibles modificaciones en las adjudicaciones de los contratos, la unidad electoral será siempre el distrito municipal, habiendo tantos comités como distritos, además del SELUR y el Aeropuerto Adolfo Suarez.**

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Igualdad de oportunidades**

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de marzo).

**Por todo ello, las nuevas contrataciones que se realicen serán paritarias, al 50% por género, de forma alternativa.**

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Género neutro**

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

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

**Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a una Cesta de Navidad valorada en 150€ + IVA. Ésta será entregada el 17 de diciembre. La composición de ésta será elegida por el Comité de Empresa ó Delegados de Personal.**



### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.- Estabilidad en el Empleo.**

**Las adjudicatarias de los servicios adscritas a este convenio colectivo, se comprometen a mantener, como mínimo, el número de trabajadores fijos durante la vigencia del contrato actual y sus posibles prórrogas. Igualmente, durante la vigencia de los presentes contratos y sus posibles prórrogas, las adjudicatarias no podrán comunicar ni llevar a cabo Expedientes de Regulación de Empleo, en las variantes de ERE o ERTE.**

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

~~Los Delegados Sindicales reconocidos a la fecha de la firma del presente Convenio, conforme a lo establecido en el artículo 46 del Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria de Madrid Capital 2010-2012, mantendrán transitoriamente dicho reconocimiento hasta el 30 de junio de 2014.~~

~~A partir del 30 de junio de 2014 únicamente se reconocerán los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos marcados en el artículo 46 del presente Convenio.~~

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

~~Se elimina durante toda la vigencia del presente convenio, la obligatoriedad establecida en el artículo 21 del Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria de Madrid Capital 2010-2012, respecto a la cobertura de plazas vacantes.~~

~~En consecuencia con lo expuesto en el párrafo precedente, durante toda la vigencia del presente convenio quedará suspendido (y sin efectos de ningún tipo) el mencionado artículo 21 y no resultará de aplicación, en ningún caso, todo su contenido, ni los efectos, obligaciones y consecuencias derivados del mismo; salvo lo estipulado en su último párrafo referente a la relación del personal a entregar a primeros de cada año a los representantes legales de los trabajadores indicando los datos que figuran en el mismo.~~