

**CONVENIO  
COLECTIVO DE  
LIMPEZAS XALO,  
S.L.**

**Limpeza Viaria do  
Concello de  
Culleredo**

**2017**



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

Consellería de Economía, Emprego e Industria

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución pola que se inscribe no Rexistro e se dá publicidade ao convenio colectivo da empresa Limpiezas Xalo, S.L.-Limpieza Viaria do Concello de Culleredo*

Visto o expediente do Convenio Colectivo da empresa LIMPIEZAS XALO, SL - limpeza viaria do concello de Culleredo (código de convenio15004131012004) que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 29.05.2017, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, esta Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria

#### RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 15 de setembro de 2017.

O xefe territorial

Isidoro Martínez Arca

Convenio colectivo de Xalo Obras y Servicios, S.L. (limpeza viaria do Concello de Culleredo)

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "XALO OBRAS Y SERVICIOS" PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LIMPIEZA VIARIA DEL AYUNTAMIENTO DE CULLEREDO

#### CAPÍTULO I

##### CONDICIONES GENERALES

###### Artículo 1.-Partes signatarias.

Son partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, de una parte el comité de empresa y de otra la representación empresarial.

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

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa "Obras e Servicios Xalo" y sus trabajadores del centro de Limpieza Viaria del Ayuntamiento de Culleredo, y estén adscritos a los servicios de limpieza pública viaria.

###### Artículo 3.-Ámbito personal y funcional.

El presente convenio afectará y será de aplicación a todo el personal que esté comprendido en el artículo anterior, que presta o preste sus servicios en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación.

Se excluye expresamente del ámbito regulado por el presente convenio al personal afecto a lo establecido en el artículo 1, puntos 3 a) y c), de la Ley del estatuto de los trabajadores.

**Artículo 4.-Vigencia y denuncia.**

El período de vigencia de este convenio colectivo será 1 año, contado desde el 1 de enero 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de A Coruña.

La denuncia del presente convenio deberá efectuarse por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no ser denunciado válidamente, se prorrogará su vigencia en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores, actualizando los conceptos económicos con el mismo porcentaje que experimente el índice de precios al consumo del año anterior.

**Artículo 5.-Ultraactividad.**

Denunciado el convenio y mientras no se llegue a acuerdo sobre el nuevo, durante todo el período de negociación para su renovación, este convenio permanecerá plenamente vigente mientras no sea sustituido por otro del mismo ámbito.

**Artículo 6.-Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmante se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniendo inalterable el resto del contenido del convenio.

**Artículo 7.-Comisión mixta de garantía.**

Estará formada por un representante de la parte económica y otro de la parte social perteneciente al comité de empresa. Ambas partes podrán contar con un asesor y se reunirán a instancia de cualquiera de ellas, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrarse la reunión dentro de los cinco días siguientes a la convocatoria.

Sus funciones serán:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que pudiesen afectar a su contenido.
- Cuantas otras actividades tiendan a una eficacia práctica del convenio y a una mejor solución interna de los conflictos.

Las reuniones de la comisión paritaria no se descontarán del crédito de horas sindicales.

**Artículo 8.-Interpretación y aplicación.**

Las dudas y divergencias que puedan surgir sobre la aplicación de este convenio, serán sometidas a la comisión mixta paritaria, antes de presentar la reclamación pertinente, ante la Jurisdicción competente.

Dicha comisión deberá emitir un informe y su resolución en un plazo máximo de 5 días a partir del día en que fue solicitada.

Las funciones y actividades de la comisión mixta paritaria no obstaculizarán en ningún caso el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa, prevista en la ley.

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria,

se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA).

**Artículo 9.-Garantía "ad personam".**

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, como garantía "ad personam".

**Artículo 10.-Compensación y absorción.**

Las retribuciones y demás condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en conjunto, podrán ser compensables hasta donde alcance, con las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas reglamentarias y/u objeto de convenio o pacto, viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras y retribuciones, valoradas también en conjunto. La diferencia resultante entre su retribución personal anualizada y la retribución establecida en este convenio, se recibirá distribuida en las doce mensualidades ordinarias en concepto de adecuación convenio. Este complemento personal, se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el salario base.

La relación de grupos profesionales no tiene carácter exhaustivo, pudiendo la dirección de la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, crear otros nuevos, suprimir alguno de los existentes o modificar su denominación.

#### **Artículo 14.-Movilidad funcional.**

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento. Sin perjuicio de los derechos económicos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores, y dentro de la jornada laboral, cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, que vendrán dadas por las necesidades de los servicios que gestionamos, podrá encomendarse al trabajador el desempeño de las mismas. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta al comité de empresa.

En caso de necesidad, la dirección podrá destinar a los trabajadores a puestos de trabajo de superior o inferior categoría, dentro de los límites y condiciones establecidos por la ley.

### **CAPÍTULO IV**

#### **CONTRATACIÓN**

##### **Artículo 15.-Contratación.**

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

En todos los casos habrá que especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, etc., siendo visados por el delegado de personal, o en su caso, en el momento de recibir la copia básica.

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, que se concierte para atender circunstancias del servicio, acumulación de tareas, etc., la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un período inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

##### **Artículo 16.-Período de prueba.**

De acuerdo con el contenido del artículo 14 de la Ley del estatuto de los trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Para la categoría de encargado se concierta un período de 60 días.
- Con relación al resto del personal, se establece un período de 30 días.

##### **Artículo 17.-Subrogación del personal.**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, por rescisión del contrato administrativo con el Ayuntamiento, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, la subrogación se llevará a cabo en los términos establecidos en el CAPÍTULO XI, artículos 49 y siguientes del vigente convenio general del sector.

### **CAPÍTULO V**

#### **JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y AUSENCIAS**

##### **Artículo 18.-Jornada de trabajo.**

La jornada laboral del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 40 horas semanales, quedando establecida en cómputo anual en 1.760 horas efectivas.

Los trabajadores tendrán un descanso de quince minutos para el bocadillo y de diez minutos al final de la jornada para su higiene personal, el cual se computará como tiempo efectivo de trabajo.

La relación de grupos profesionales no tiene carácter exhaustivo, pudiendo la dirección de la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, crear otros nuevos, suprimir alguno de los existentes o modificar su denominación.

#### **Artículo 14.-Movilidad funcional.**

La movilidad funcional, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y pertenencia al grupo profesional, de acuerdo con el contenido de la normativa laboral vigente en cada momento. Sin perjuicio de los derechos económicos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores, y dentro de la jornada laboral, cuando sea necesaria la realización simultánea o sucesiva de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, que vendrán dadas por las necesidades de los servicios que gestionamos, podrá encomendarse al trabajador el desempeño de las mismas. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta al comité de empresa.

En caso de necesidad, la dirección podrá destinar a los trabajadores a puestos de trabajo de superior o inferior categoría, dentro de los límites y condiciones establecidos por la ley.

### **CAPÍTULO IV**

#### **CONTRATACIÓN**

##### **Artículo 15.-Contratación.**

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

En todos los casos habrá que especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, etc., siendo visados por el delegado de personal, o en su caso, en el momento de recibir la copia básica.

Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, que se concierte para atender circunstancias del servicio, acumulación de tareas, etc., la duración máxima del contrato podrá ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un período inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

##### **Artículo 16.-Período de prueba.**

De acuerdo con el contenido del artículo 14 de la Ley del estatuto de los trabajadores, podrá concertarse por escrito un período de prueba de:

- Para la categoría de encargado se concierta un período de 60 días.
- Con relación al resto del personal, se establece un período de 30 días.

##### **Artículo 17.-Subrogación del personal.**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, por rescisión del contrato administrativo con el Ayuntamiento, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, la subrogación se llevará a cabo en los términos establecidos en el CAPÍTULO XI, artículos 49 y siguientes del vigente convenio general del sector.

### **CAPÍTULO V**

#### **JORNADA, DESCANSO, VACACIONES Y AUSENCIAS**

##### **Artículo 18.-Jornada de trabajo.**

La jornada laboral del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 40 horas semanales, quedando establecida en cómputo anual en 1.760 horas efectivas.

Los trabajadores tendrán un descanso de quince minutos para el bocadillo y de diez minutos al final de la jornada para su higiene personal, el cual se computará como tiempo efectivo de trabajo.

**Artículo 19.–Horario de trabajo.**

Habida cuenta de la especial naturaleza y características de los servicios que se realizan, los horarios y turnos de trabajo es facultad de la empresa, que la ejercerá sin otras limitaciones que las derivadas de lo establecido en el presente convenio colectivo y en la legislación vigente.

**Artículo 20.–Calendario laboral.**

Se elaborará un calendario anual en el cual se reflejarán los nueve días festivos de ajuste de convenio que se abonarán en los meses que no coincida con el abono de las pagas extras.

**Artículo 21.–Descanso semanal.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Se establece como día inhábil el día 3 de noviembre, festividad de San Martiño de Porres.

**Artículo 22.–Prolongación de la jornada.**

Dada la peculiaridad inherente de los servicios que se llevan a cabo, servicios públicos, los trabajadores con funciones de conservación de la red de alcantarillado, recogida y limpieza, estarán obligados de ocurrir circunstancias que requieran una pronta e inmediata ejecución de los trabajos, imposibilitando el aplazamiento, suspensión o interrupción de los mismos a prolongar su jornada normal de trabajo, sin perjuicio de los derechos que se establecen en el presente convenio.

**Artículo 23.–Vacaciones.**

El período vacacional será de treinta días naturales para todo el personal afectado por el presente convenio, que lleve un año al servicio de la misma, siendo retribuidas a razón de salario base, antigüedad, plus de asistencia y plus de penosidad.

La compañía establecerá los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades de los servicios, con el fin, de que queden atendidos en todo momento; preferentemente se establece como período de disfrute de mayo a octubre. La distribución de las mismas se expondrá con una antelación de dos meses como mínimo.

Aquellos trabajadores con una antigüedad de 3 trienios disfrutarán de 1 día más de vacaciones que se añadirá al período de disfrute. Por cada nuevo trienio se incrementará 1 día más hasta un máximo de 6 días.

**Artículo 24.–Licencias.**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto hasta 350 kilómetros (ida) dos días más y a partir de 350 kilómetros tres días más.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) El tiempo necesario a asistencia a exámenes a que deba concurrir el trabajador, con previo aviso y justificación posterior.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real decreto legislativo 2/2015, Estatuto de los trabajadores.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.

2.–Las ausencias al trabajo por visita a consulta médica de la Seguridad Social, por el tiempo empleado en ello y previo aviso a la empresa, tendrá el carácter de falta justificada si se acreditan debidamente.

Estas licencias serán retribuidas con el salario base, antigüedad, plus de penosidad, plus de asistencia.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del ET.

**Artículo 25.-Excedencia forzosa.**

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

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

**Artículo 26.-Excedencia voluntaria.**

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubiera transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, según lo regulado en el art. 46.3 del E.T.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

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

**CAPÍTULO VI****CONDICIONES ECONÓMICAS****Artículo 27.-Salario.**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada actividad y categoría se determinan en tabla salarial anexa.

El complemento salarial "ADECUACIÓN DE CONVENIO" pasará a formar parte del salario base de cada categoría laboral correspondiente.

Para el año 2017 se incrementarán el plus de penosidad, plus de asistencia, antigüedad y plus de festivo en un 1,5%, redondeando al alza todos los conceptos.

**Artículo 28.-Pago de salario.**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por ciento de las cantidades devengadas.

**Artículo 29.-Complemento de antigüedad.**

El personal afectado por este convenio percibirá un complemento de antigüedad, que se abonará a razón de trienios a 27 € mensuales en las doce pagas ordinarias y en las tres extraordinarias. El complemento de antigüedad comenzará a devengarse a partir del mes en que se cumpla el trienio.

**Artículo 30.-Penosidad, toxicidad y peligrosidad.**

A todos los trabajadores se les abonará una cantidad fija por mes, consistente 88 € para todas las categorías para el año 2017.

**Artículo 31.-Nocturnidad.**

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las veintidós y las seis horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en 3,11 € por cada hora trabajada y dichas horas nocturnas se acumularán en tiempo de descanso, preferentemente el sábado.

**Artículo 32.-Plus de asistencia.**

Se concederá un plus de asistencia de 137 € mensuales al personal que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto durante todo el mes. En el caso de faltar justificadamente tres días durante el mes será de 82,34 € y en el caso de cuatro faltas justificadas percibirá 63,63 €. Quedará excluido de dicho plus el trabajador que tuviese cinco o más faltas justificadas o alguna injustificada. A estos solos efectos las licencias del artículo 19.1 del presente convenio colectivo, así como los días de vacaciones disfrutados aisladamente, no computarán como faltas.

**Artículo 33.-Horas extraordinarias.**

La empresa respetará, en lo concerniente al número de horas extras, lo estipulado en las disposiciones legales vigentes. Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en este convenio, les serán abonadas con un incremento del 25 por ciento del valor de la hora ordinaria, calculada según la tabla salarial anexa.

**Artículo 34.-Horas extraordinarias por fuerza mayor.**

Se entenderán como horas extraordinarias por fuerza mayor, aquellas que se realicen para atender trabajos imprevistos, averías de los medios de transporte, accidentes, inclemencias climatológicas, ausencias imprevistas y las que, en general, obedezcan a necesidad derivada del carácter de los servicios que se realizan, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

La retribución de las mismas, se abonarán incrementando el valor de la hora ordinaria en un 25 por ciento, calculada según la tabla salarial anexa.

**Artículo 35.-Gratificaciones extraordinarias.**

Se trata de un complemento de vencimiento periódico superior al mes, y todo el personal laboral afectado por el presente convenio colectivo, independientemente de su categoría profesional, percibirá tres gratificaciones extraordinarias abonables en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de 30 días de salario base, complemento de antigüedad y plus de asistencia, y en proporción al tiempo trabajado.

Estas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 20 de diciembre y 31 de marzo, respectivamente.

**Artículo 36.-Trabajos en festivos.**

Todo el personal que, por necesidades del servicio, trabaje en el tiempo de descanso semanal y/o festivo percibirá en el año 2017 la cantidad de 100 € por cada jornada máxima de trabajo y además se compensará con un día libre (por festivo trabajado). Este abono se realizará en el mes siguiente al que tuviera lugar. En el caso de coincidir dos festivos consecutivos o días especialmente escogidos por el Ayuntamiento, se abonará el reseñado importe, en concepto de plus de festivo.

La jornada de trabajo en festivos y/o descanso semanal será de 5 horas.

**CAPÍTULO VII****FALTAS Y SANCIONES****Artículo 37.-Facultad sancionadora.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos 56 y siguientes del vigente convenio general del sector.

**Artículo 38.-Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.



## CAPÍTULO VIII

### CONDICIONES SOCIALES

#### Artículo 39.–Complementos a las prestaciones de IT.

El trabajador que se encuentre en la situación de incapacidad temporal percibirá, con independencia de las prestaciones abonadas por la entidad gestora correspondiente, los siguientes complementos:

1.–En el supuesto de hospitalización por intervención quirúrgica, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garanticen el 100 por ciento del salario base, complemento de antigüedad, plus de asistencia, penosidad, nocturnidad, adecuación convenio y gratificaciones extraordinarias, mientras que permanezca en dicha situación.

2.–En el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa garantizará el 100% de los conceptos anteriormente citados desde el primero hasta el último día de I.T.

3.–En el caso de accidente laboral, con o sin hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por ciento de los conceptos salariales mencionados.

#### Artículo 40.–Indemnización por accidente de trabajo.

Se establece la siguiente indemnización a todos los trabajadores afectados a este convenio:

– En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará la cantidad de 33.055,67 €.

En el supuesto de muerte, la indemnización establecida se abonará a la viuda o beneficiario del trabajador.

La empresa concertará con una entidad gestora de toda solvencia la correspondiente póliza que garantice tal evento.

#### Artículo 41.–Jubilación parcial.

La empresa reconoce el derecho a los trabajadores al acceso a la jubilación parcial según la legislación vigente en cada momento.

En este sentido, será opción del trabajador optar entre trabajar el porcentaje de jornada que le corresponde de manera continuada en el primer año de acceso a la jubilación parcial o bien distribuir la prestación de servicios en los años que le restan para el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

## CAPÍTULO IX

### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Artículo 42.–Salud laboral

Como principio general especificar 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 si la hubiera.

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 siguen:

##### 1. Seguridad y salud en el trabajo.

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dicha indumentaria de trabajo se renovará anualmente y será sustituida cuantas veces se acredite su necesidad.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, consulta y participación, incluyendo la información y la formación del mismo personal, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud.

## **2.-Acoso psicológico, sexual y por razón de sexo.**

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

## **CAPÍTULO X**

### **IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

#### **Artículo 43.-Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.**

1. Las partes firmantes del Convenio, 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, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, 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.

2. Este compromiso conlleva 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, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía o del grupo de empresas y estará afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, grupo de empresas.

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.

### **ACCIÓN SINDICAL**

#### **Artículo 44.-Representación legal de los trabajadores.**

La empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

El/los comité/s de empresa y/o delegado/s de personal tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley orgánica de libertad sindical, por la Ley del estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 45.-Cuota sindical.**

La empresa procederá a descontar de la nómina la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediendo de la siguiente forma:

a) El trabajador interesado dirigirá escrito a la dirección de la empresa, haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que pertenece.

b) La central sindical correspondiente, dirigirá escrito a la empresa informándola de la entidad bancaria y número de cuenta corriente en la que se debe ingresar la totalidad de la cuotas correspondientes a dicha central.

## CAPÍTULO XI

### DISPOSICIONES VARIAS

#### Disposición derogatoria

El presente convenio regirá en sustitución del anterior convenio colectivo que ha venido siendo aplicado a los trabajadores afectos a los servicios especificados en el presente convenio y de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbre que pudiera existir anterior a su entrada en vigor, los cuales quedan expresamente derogados.

Disposición final.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos, podrán ser satisfechos por la empresa en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la publicación del convenio en el BOP

### TABLAS RETRIBUTIVAS AÑO 2017

GRUPO MANOS INTERMEDIOS	SALARIO BASE	PENSIÓN	PLUS DE ASISTENCIA	TOTAL MES
ENCARGADO	1.401	88	137	1.626
GRUPO OPERARIOS				
OFICIAL DE LIMPIEZA V./CONDUCTOR PRIMERA L.V.	1.277	88	137	1.502
OFICIAL DE LIMPIEZA V./CONDUCTOR L.V.	1.265	88	137	1.490
PEÓN ESPECIALIZADO L.V.	1.200	88	137	1.425
PEÓN L.V.	1.189	88	137	1.414

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD: 27 €

PLUS DE FESTIVOS: 100 €

ADECUACIÓN DE CONVENIO: SE INCREMENTARÁ EN EL SALARIO BASE.

2017/7848

USTG