

**2019-2025**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO  
UTE ETXEBARRI**

**Servicios a la  
Comunidad**



**Defendemos tus derechos. Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesorate - Protégete**

**[euskadi.fespugt.es](http://euskadi.fespugt.es)**



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del delegado territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa UTE Etxebarri (código de convenio 48101872012019).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 28 de enero de 2019.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea



**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA UTE ETXEBARRI  
Y LOS/AS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS/AS  
AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, IMBORNALES  
Y SUMIDEROS EN EL MUNICIPIO DE ETXEBARRI**

**CAPÍTULO I  
NORMAS GENERALES**

**Artículo 1.— *Ámbito de aplicación***

El presente Convenio será de aplicación al personal operario de la Empresa UTE Etxebarri adscrito a los Servicios de Limpieza Viaria del Ayuntamiento de Etxebarri.

**Artículo 2.— *Vigencia***

El presente Convenio entrará en vigor a partir del primer día del inicio del nuevo servicio de limpieza viaria, imbornales y sumideros en el municipio de Etxebarri adjudicado por el Ayuntamiento, abonándose los salarios indicados en las tablas salariales y asumiendo los incrementos recogidos en el Anexo II (Tablas salariales y otros) desde el día del inicio de su entrada en vigor en la forma establecida en el convenio.

**Artículo 3.— *Duración***

La duración del presente Convenio será de 7 años, finalizando el 31 de diciembre de 2025. La denuncia del presente convenio devendrá automática con una antelación de 30 días a la fecha del vencimiento de este. Entre la denuncia del convenio y el inicio de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses, salvo acuerdo expreso entre las partes. Las cláusulas obligacionales o normativas, estarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo acuerdo.

**Artículo 4.— *Garantía salarial***

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**Artículo 5.— *Compensación y absorción***

Las retribuciones y demás condiciones laborales establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

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

**Artículo 6.— *Interpretación y aplicación del convenio. Comisión mixta paritaria***

Se crea una comisión paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por diez vocales, cinco de ellos en representación de la Dirección de la Empresa y cinco en representación del Comité de Empresa (RLT), pudiéndose efectuar sustituciones, así como requerir la asistencia de asesores, que tendrán derecho a voz, pero no a voto.



Se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.

Para cada reunión se nombrará un Secretario, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones y de los acuerdos o desacuerdos si los hubiese de forma expresa. El acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la RLT, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran las discrepancias, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la RLT) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a CRL de Euskadi.

#### **Artículo 7.— Subrogación y cambio de empresa**

El cambio de la contrata afecta al presente Convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos expresamente enunciados en el Capítulo XI «Subrogación del Personal» del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado («BOE» de 30 de julio de 2013).

El presente convenio vinculará a cualquier nuevo adjudicatario del servicio, que asumirá en exclusiva todas las obligaciones del mismo, desde el momento que inicie la prestación del servicio.

### CAPÍTULO II

#### **INGRESOS, FORMACIÓN, CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN**

#### **Artículo 8.— Ingresos**

Todo el personal de nuevo ingreso deberá poseer los requisitos, niveles de preparación y calificación profesional que para cada área funcional se requieran.

#### **Artículo 9.— Periodo de prueba**

El trabajador que pase a prestar sus servicios en la Empresa estará sujeto a un periodo de prueba de 30 días laborables para las áreas funcionales que no requieran una cualificación específica y de dos meses para el resto. Durante dicho periodo de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, comunicándolo por escrito a la otra parte.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose una vez terminada la situación de incapacidad temporal.

Cuando el trabajador contratado haya desempeñado las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación, se entenderá superado el periodo de prueba siem-





pre que dicha contratación supere los días establecidos a tal efecto en el primer párrafo de este artículo.

**Artículo 10.— Formación profesional**

La Empresa fomentará la formación profesional adecuada de cara a cubrir las necesidades de la misma en función de las previsiones, satisfaciendo las legítimas aspiraciones de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa en colaboración con el RLT y una vez se hayan publicado los cursos a impartir (Forcem, Hobetuz), elaborará un plan de formación anual, definiendo sus objetivos y describiendo los contenidos y duración de los cursos.

La Empresa posibilitará en los casos de cambios tecnológicos, técnicos u organizativos, la adecuada formación al personal afectado. Esta formación será impartida dentro de la jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, el RLT podrá proponer a estudio, cursos relacionados con las actividades desarrolladas por la Empresa y de cara a facilitar la promoción de los trabajadores en plantilla. Estos cursos serán de asistencia voluntaria y fuera de las horas de trabajo, facilitándose por parte de la Empresa el material necesario para el desarrollo de los mismos.

**Artículo 11.— Clasificación del personal**

La clasificación del personal que se relata a continuación es meramente enunciativa. Los cometidos profesionales de cada grupo y área funcional deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su área funcional o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Aquel trabajador que sea requerido para la realización de trabajos distintos a los recogidos como propios del área funcional en que se halle encuadrado, debido a imposibilidades técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor (nevadas, inclemencias meteorológicas, accidentes, etc.) que no permitan en su caso realizar las funciones del área funcional a la que se encuentra adscrito, no sufrirá ninguna merma en sus retribuciones cuando este cometido correspondiera a un área funcional de inferior nivel.

La clasificación de cada trabajador como perteneciente a un área funcional determinada, lo será por contratación directa o como consecuencia del acceso mediante una promoción por vacante o puesto de nueva creación.

El grupo profesional comprende las áreas funcionales especificadas que serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos que para cada uno se especifica.

El grupo de Operarios estará compuesto por las siguientes áreas funcionales:

**Área funcional conductor**

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo, llevando a cabo fundamentalmente los trabajos de conducción y manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas, remolcados o sin remolcar, que se destinen o puedan destinarse a los servicios de limpieza pública, para lo que dispondrá de los diferentes carnets necesarios para la conducción de los mismos y como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo P.M.A. exceda de los 3.500 kg.

Efectuará todas las labores anejas que impliquen un buen estado de limpieza y funcionamiento de los vehículos o máquinas asignados, poseyendo los conocimientos ne-



cesarios 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. Efectuará las labores precisas en cabina o en tierra en relación con mandos o mecanismos auxiliares y otras como llenado y vaciado de cubas, colocación de mangueras u otros utensilios, cargas y descargas de material y cualesquiera otras similares. Así como las medidas de seguridad.

Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina.

#### *Área funcional peón conductor*

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos.

Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieren asignar y realizará las tareas complementarias que impliquen el buen estado y funcionamiento de las mismas. Podrá realizar o no labores de conducción y manejo de vehículos. Como mínimo dispondrá del carnet necesario para la conducción de vehículos cuyo P.M.A. no exceda de los 3.500 kg.

Cuando se utilice vehículo cuidará especialmente que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado de limpieza y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado a taller. Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina y las medidas de seguridad.

Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

#### *Área funcional peón*

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidará y manejará los útiles o herramientas que se le pudieren asignar. Efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de las herramientas que se proporcionen. Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

#### **Artículo 12.— Trabajos de superior area funcional**

El trabajador que ocupe temporalmente puestos de superior área funcional, percibirá las diferencias retributivas, en todos los conceptos salariales entre el área funcional que ostente y la ejercida, incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y descansos semanales.

Cuando por cualquier motivo un trabajador, realice funciones propias de un área funcional superior durante más de media jornada diaria, percibirá los conceptos salariales correspondientes al área funcional superior desarrollada.

Sí el desempeño de estas funciones excediera en el tiempo de seis meses de forma continuada o doce de forma alterna, en el periodo de dos años, dará lugar al reconocimiento de la existencia de una vacante en ese puesto de trabajo y área funcional, produciéndose su cobertura de acuerdo con lo estipulado en el artículo 13 del presente convenio. Se exceptuarán de este cómputo los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario.

**Artículo 13.— Promoción**

Tendrá como finalidad posibilitar las oportunidades profesionales de los empleados para un trabajo efectivo y adecuado.

Se entenderá que existe una promoción cuando se produzca una vacante en las áreas funcionales de Conductor o Conductor-Operario, excepto las producidas por Jubilación de Relevo que serán cubiertas de acuerdo con el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se prevean promociones internas, La Dirección de la Empresa, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores, para que estas sean cubiertas tras la realización de las pruebas pertinentes de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

El 50% de las promociones a área funcional superior serán cubiertas según criterio de la Empresa.

El 50% de las promociones a área funcional superior serán cubiertas según criterios del RLT de acuerdo con las estipulaciones siguientes:

Ambas promociones se cubrirán en primer lugar con personal proveniente de la plantilla a jornada completa del centro en que se produzca la promoción, y en caso de no existir personal que reúna los requisitos requeridos en esta plantilla, se cubrirán con personal de la plantilla de jornada parcial del centro donde se produzca la promoción.

**Promoción a conductor y a conductor-operario**

Las promociones que se produzcan en estas áreas funcionales a jornada completa, se cubrirán en primer lugar con trabajadores a jornada completa de inferior área funcional que estén interesados en dicha promoción, de forma tal que si el puesto a promocionar es de conductor y promociona un conductor-operario, quedará otro puesto a promocionar de conductor-operario, al cual podrá promocionar un peón, creándose una vacante de peón, la cual se cubrirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 (vacantes), del presente convenio.

En caso de no existir ningún trabajador contratado a jornada completa interesado en la cobertura de las promociones referidas en el punto anterior, estas serán cubiertas por trabajadores contratados a tiempo parcial, que estén interesados en dicha promoción siguiendo los criterios establecidos en el artículo 14 del presente convenio y siempre que el trabajador reúna los requisitos necesarios para desarrollar el área funcional a la cual promociona.

Cuando se produzcan promociones en el personal contratado a tiempo parcial para efectuar trabajos en sábados, domingos y festivos en las áreas funcionales de conductor o conductor-operario, dichas promociones se cubrirán con personal contratado a tiempo parcial siguiendo el procedimiento establecido en el primer párrafo de este capítulo para el personal a tiempo completo.

**Artículo 14.— Contratación, traslados y vacantes**

Se consideran vacantes aquellas que se produzcan en los centros de trabajo comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, por situaciones que puedan preverse con suficiente antelación derivadas de fallecimiento, jubilación ordinaria, bajas en la Empresa por cese, invalidez, ampliación de plantilla, etc., no tendrán consideración de vacantes las producidas como consecuencia de jubilación anticipada y jubilación de relevo, que serán cubiertas con personal en situación de desempleo, inscrito en el INEM como demandantes de empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, hasta que se produzca la jubilación definitiva del trabajador sustituido a la edad de 65 años en que se producirá la vacante.

Cuando la Empresa prevea que se va a producir una vacante o la creación de un nuevo puesto de trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio, lo pondrá en conocimiento de la RLT para proceder a la cobertura de dicha vacante.



Los puestos de trabajo se cubrirán con personal existente dentro de la plantilla y siguiendo los siguientes criterios:

- Se confeccionará un listado por centro de trabajo con todos los aspirantes que deseen optar a la cobertura de dichas vacantes. Los aspirantes a cualquier vacante que se pueda producir deberán comunicarlo por medio de los Representantes Sindicales a la Empresa para poder confeccionar el listado.
- Tendrán preferencia para ocupar estas vacantes los trabajadores del centro de trabajo donde se produzcan y siguiendo los criterios de antigüedad o idoneidad o cualesquiera otros que determine el propio RLT junto con la empresa adjudicataria.

Para aquellas vacantes en las que no existieran candidatos de la plantilla, la empresa junto a la RLT realizará un proceso de selección abierto y conformará una bolsa de trabajo para cubrir dichas vacantes.

Se respetará la estabilidad de turno y centro de trabajo. La Empresa procurará evitar los traslados de personal. En caso de cambios exigidos por cuestiones organizativas o tecnológicas y de no existir voluntarios para su cobertura, se procederá de la siguiente forma:

- Cambio de carácter coyuntural o permanente, que no modifique sustancialmente las condiciones de trabajo: Se informará al RLT previamente, se solicitarán voluntarios, y de no haberlos será por sorteo en presencia del Comité, informando al mismo y a los empleados afectados con un mínimo de tres días de antelación.
- Cambios que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Se procederá de acuerdo con el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ningún trabajador podrá ser trasladado sobre la base de falta o sanción. En caso voluntario y personal de petición de traslado, el trabajador deberá solicitarlo por escrito justificando el motivo, no pudiendo haber en vigor más de una solicitud de cambio y dos opciones de Centro de Trabajo por trabajador.
- Si coincidiesen solicitudes con la misma fecha, tendrá preferencia salvo excepciones debidamente argumentadas, el trabajador de mayor antigüedad.
- Estos traslados llevan aparejados el cambio de turno de vacaciones entre las personas trasladadas.
- Las listas actualizadas de las solicitudes de cambios pendientes se facilitarán semestralmente al RLT. Se considerarán vacantes las que se produzcan en los diferentes turnos por defunción, jubilación total (de acuerdo con la legislación vigente), incapacidad total o absoluta y en general todas aquellas que se produzcan en los puestos de carácter fijo. Para la cobertura de estas vacantes se procederá de acuerdo con lo estipulado en los puntos 1.º y 2.º de este artículo.

#### *Personal a tiempo parcial*

Con todo el personal contratado a tiempo parcial (fines de semana y/o festivos) que esté interesado en sustituir a personal de la plantilla de jornada completa con derecho a la reserva del puesto de trabajo (Incapacidad temporal, excedencias, vacaciones, permisos, etc.), se confeccionará un listado entre el personal voluntario clasificándolo por áreas funcionales, centros de trabajo y antigüedad en la Empresa. Para ello se procederá a la ampliación de su contrato a tiempo parcial hasta un máximo de 35 horas semanales, excepto las sustituciones que se realicen en el período vacacional.

Cuando se sustituya al personal reflejado en el punto anterior se procederá de la siguiente forma:

1. Tendrá prioridad para realizar la sustitución, el personal de tiempo completo que tenga capacitación suficiente para desarrollar el puesto a sustituir.
2. El puesto de trabajo dejado libre por el trabajador de tiempo completo que realiza la sustitución, pasará a ser ocupado por otro trabajador de los de Tiempo Parcial que aparezca en los listados.





3. En caso de no existir personal de Tiempo completo para realizar la sustitución, esta será realizada por personal de Tiempo Parcial del propio centro de trabajo.

El reparto de estos puestos se hará de una forma equitativa con la intervención y acuerdo de las partes afectadas.

**Artículo 15.— Finalización de contratos.**

En los casos de finalización de contratos que den lugar a la firma de recibo que tengan carácter de finiquito, el trabajador podrá personarse a la firma del mismo con un representante del RLT.

CAPÍTULO III

**JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS**

**Artículo 16.— Jornada de trabajo**

La jornada laboral será de 35 horas semanales.

Se establece un cuadro horario que, como norma general, tendrá la siguiente distribución de jornada semanal:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	(Sábados)
7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	(7 h.)

Durante la vigencia del convenio, el personal disfrutará del sábado como día libre, computándose a todos los efectos como día laboral.

Aquellos centros de trabajo cuya distribución de la jornada semanal sea distinta a la especificada anteriormente seguirán manteniendo la misma.

Por razones de servicio, criterio municipal, cambio de la zona de vertido u otras circunstancias, la jornada podrá ser objeto de modificación mediante negociación con los representantes sindicales dentro de los términos regulados en la normativa vigente.

El personal afecto a este convenio que realice una jornada continuada de trabajo de 6 horas disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos que se considerará como efectivamente trabajado.

Excepcionalmente, el personal afecto al servicio de limpieza y mantenimiento de alcantarillado que realice la jornada completa en dicho trabajo, dispondrá de 10 minutos para su aseo personal al final de la jornada.

Los trabajadores a Tiempo parcial (sábados y/o domingos y/o festivos) y los trabajadores a jornada completa de la misma área funcional, podrán previa comunicación y posterior justificación al responsable del servicio y para atender asuntos personales o familiares, únicamente en casos excepcionales que deban realizarse en los días de prestación del servicio, intercambiar días de trabajo previo acuerdo entre ambos, de forma tal que el trabajador de tiempo completo trabaje el sábado, domingo o festivo que haya intercambiado con el trabajador de tiempo parcial, y este a su vez trabaje el día de la semana que acuerde con el trabajador a jornada completa. Por este intercambio, no percibirán cantidad alguna independientemente del día que trabajen, si no que percibirán el salario que percibirían como si hubieran trabajado en su jornada ordinaria establecida habitualmente.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas en materia de jornada y horario.

**Rotatividad**

Si dentro del personal de cada centro de trabajo afectado por este convenio, existiese personal que de forma voluntaria deseara cambiar de turno de trabajo con otro



trabajador de su misma área funcional y siempre que ambos trabajadores reúnan las condiciones de idoneidad suficientes para desarrollar el puesto de trabajo objeto del cambio de turno y una vez evaluada dicha idoneidad por parte de la Empresa, podrá procederse al cambio de turno, el cual debe ser por semanas completas.

El calendario laboral, la distribución de la jornada y los horarios de trabajo se especificarán para cada centro de trabajo, en función de las peculiaridades de cada servicio de acuerdo con el Anexo I del presente Convenio.

#### **Artículo 17.— Descanso intersemanal, domingos y festivos**

Como norma general, el personal afectado por el presente Convenio realizará su descanso semanal en viernes, sábado o domingo, según la organización del servicio implantada en cada centro de trabajo. No obstante lo especificado en el punto anterior, supuesto que el personal se encuentra afecto a un servicio público de inexcusable ejecución diaria, la realización del mismo en domingos y festivos se organizará de forma que se asegure su ejecución en todo momento.

El disfrute de la festividad del día de San Martín de Porres (3 de noviembre), patrono de estos servicios, se dejará de disfrutar. Siendo sustituido por un día más de asuntos propios. Este cambio se hará efectivo a partir de 2019.

Asimismo se considerarán no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Se respetarán las fiestas locales propias de cada uno de los Municipios, debiéndose publicar las fechas de dichas fiestas en los correspondientes tablones de anuncios.

Con carácter general, el trabajo en estos días se llevará a cabo con personal contratado a tiempo parcial. En caso de producirse alguna vacante en el personal contratado a tiempo parcial, y no existir personal de estas características, el servicio se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo y a falta de personal voluntario, se nombrarán correturnos obligatorios.

En caso de existir correturnos obligatorios para el personal no contratado específicamente al efecto, se percibirán las retribuciones que figuran en el Anexo II (tablas salariales, personal a tiempo parcial), sin descanso compensatorio, o bien, serán compensados con tiempo de descanso, en las mismas condiciones establecidas en el artículo 31 del presente Convenio (Horas extraordinarias).

#### **Artículo 18.— Vacaciones**

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días laborables de vacaciones retribuidas.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año. El reconocimiento de este derecho se extiende tanto a trabajadores a jornada completa como a personal de tiempo parcial que cubra servicios de fin de semana o festivos.

Para el disfrute de las vacaciones anuales se establecen dos turnos:

- Turno I: Retrotraerse 30 días laborables desde el 31 de julio.
- Turno II: 30 días laborables a partir del 1 de agosto.

El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera de este periodo lo pondrá en conocimiento de la Empresa con un mes de antelación al disfrute de las mismas o al inicio del primer turno de vacaciones, indicando el mes que desea el disfrute de las mismas.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán disfrutar fuera de los turnos de vacaciones establecidos de 6 días de los 30 laborables, que podrán ser divididos hasta en 2 periodos de forma tal que uno de dichos periodos incluya un sábado y siempre que no coincidan en el disfrute de cada periodo más de un 25% de cada una de las plantillas del centro de trabajo (plantilla a tiempo completo y plantilla a tiempo parcial), de cada uno de los turnos y de cada una de las áreas funcionales especificadas en este convenio. En



caso de que en algún centro de trabajo por turno, no exista personal suficiente por área funcional que al aplicar el porcentaje del 25% de como resultado al menos un trabajador, se entenderá que tiene derecho al disfrute de estos días al menos un trabajador.

El disfrute de estos seis días se podrá solicitar fuera de los turnos oficiales de vacaciones y del periodo de fiestas patronales del Municipio. El porcentaje del 25% incluirá a los operarios que disfruten sus vacaciones fuera de los turnos oficiales, a los que hayan solicitado los seis días y al personal que se encuentre en situación de permiso retribuido.

Durante el mes de Marzo de cada año se redactará un calendario general para el disfrute de las vacaciones en el que se especificarán las fechas y turnos que corresponden a cada trabajador que no obstante podrán modificarse y amoldarse a los distintos turnos de trabajo, descansos, fiestas locales y peculiaridades propias de cada centro de trabajo, de acuerdo con la Empresa.

En el caso de que algún trabajador en el momento que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de IT o bien se encuentre hospitalizado, las vacaciones se aplazarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador por todos los conceptos durante el trimestre anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas, siempre que sea superior a las tablas del presente convenio. Solo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, ayuda social, dietas, participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

Dado que el personal de tiempo parcial está contratado para sustituir y dar cobertura a las libranzas del personal contratado a tiempo completo, estos no podrán realizar el disfrute en los periodos de Semana Santa, Fiestas Navideñas y Fiestas Patronales del Municipio donde se presten los servicios.

#### **Artículo 19.— Permisos retribuidos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos siguientes:

- 18 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.
- 4 días naturales consecutivos o tres días laborables alternos, en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliar mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de primer y segundo grado. Se podrá elegir previo acuerdo con la Empresa, el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención y que sólo podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante que motivó la licencia.

La opción por el disfrute de la licencia en días laborables alternos debe entenderse mediando entre cada uno de ellos día o días de trabajo, salvo acuerdo entre las partes.

No obstante, el tercero y último día de los alternos elegidos por el trabajador o trabajadora podrá disfrutarse seguido o consecutivo al segundo, cuando en tal fecha vaya a producirse el alta del familiar hospitalizado, siempre que se haya avisado a la Empresa con la máxima antelación posible y no exista oposición expresa de ésta por circunstancias excepcionales. La causa motivadora de esta opción por parte del trabajador/a, deberá ser justificada a posteriori.

- 4 días laborables por nacimiento de hijo/a. Si concurriera enfermedad grave, se aumentaría a 5 días.



- 1 día natural por defunción de tíos y sobrinos carnales y políticos si es en la misma provincia y 2 días si es fuera de la provincia.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 3 días si es fuera de la provincia.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- Se concederá un día de libre disposición con la retribución que corresponda a esa jornada. Los trabajadores solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación al día que deseen disfrutar. Se limitará al disfrute de un mismo día a un máximo del 30% de los trabajadores por área funcional y turno. Este día no se podrá acumular a cualquiera de los periodos de disfrute de vacaciones, ni se podrá disfrutar dentro de los turnos oficiales de vacaciones ni en puentes.
- Las primeras comuniones y bautizos serán objeto de permiso retribuido con cargo a vacaciones o días de descanso debidamente justificados por escrito del modo habitual.
- En el supuesto de citaciones judiciales del personal que coincidan con su horario de trabajo como consecuencia de incidencias producidas en el mismo y que no sean imputables al trabajador, el tiempo indispensable para su cumplimiento será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.
- Asimismo se concederá permiso a la fecha del examen en primera convocatoria, para la renovación del permiso de conducir de clase C, D y E, por el tiempo necesario para el mismo, haciéndose extensivo este permiso en la fecha del examen para la obtención del permiso clase C. El personal de turno de noche tendrá el mismo tratamiento que el de día.
- Asimismo se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.
- Permiso por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica y/o especialista de la red pública de la Seguridad Social, previa solicitud a la Empresa y posterior justificación en la que deberá figurar la hora en que ha sido citado y la hora de salida de dicha consulta, abonándose como tiempo efectivo de trabajo el tiempo justificado más los desplazamientos al centro médico y de trabajo.
- Previa solicitud a la Empresa y posterior justificación en la que deberá figurar la hora en que ha sido citado y la hora de salida de dicha consulta, para acompañar a hijos menores de 12 años o mayores discapacitados (acreditada la discapacidad por el Gobierno Vasco) a consulta médica en centros públicos de salud de la Seguridad Social, se considerarán siempre que no sobrepasen de tres permisos dentro del año natural retribuidos a todos los efectos, y por el tiempo indispensable para dicho acompañamiento, siempre y cuando dicha consulta coincida con la jornada laboral del trabajador y que la presencia del mismo sea necesaria por no existir otro familiar en convivencia con el menor o discapacitado, que pueda asumir este cometido.

Como norma general, las diferentes licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca la causa que la motive o a partir del día siguiente. Cuando sea preciso el desplazamiento fuera de la provincia se podrá contar a partir del día anterior en el que se prevea el hecho que dé motivo a la licencia.

En caso de coincidir las solicitudes de los dos días de asuntos propios (Artículo 19 y artículo 17) para un mismo día, el porcentaje de la suma de ambos por área funcional y turno, no excederá del 30%, manteniéndose en todo caso el tope del 15% para el día de asuntos propios regulado en el artículo 17.

#### **Artículo 20.— Permisos no retribuidos**

La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten por causas justificadas y razonables hasta 10 días al año sin sueldo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y no teniendo derecho al disfrute nada más que una vez al año. Este permiso se





disfrutará fuera del periodo vacacional y no podrá coincidir con los periodos de Navidad o Semana Santa, salvo por causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

En caso de enviudar el trabajador/a que teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos, físicos, psíquicos o sensoriales que estén a su cargo, tendrá derecho a 15 días naturales

**Artículo 21.— Excedencia**

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un periodo de 4 meses a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.  
La Empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador en excedencia, teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a su reincorporación ya que, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a su puesto en la Empresa que sea la concesionaria del servicio en ese momento.
3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción, siempre que sea menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.
4. Asimismo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En los puntos 3 y 4 regirán a efectos de la reincorporación las mismas normas que las establecidas en el punto 2.

**CAPÍTULO IV****CONDICIONES ECONÓMICAS****Artículo 22.— Retribución de cada trabajador**

Estará compuesta por el Salario Base de Convenio y los Complementos Salariales (Plus) que se determinan en la tabla del Anexo II, en relación con el contenido de los siguientes artículos.

Estos complementos (Plus) serán considerados tanto para el cálculo de las percepciones en caso de baja como para licencias retribuidas y vacaciones.

A efecto de percepción de estos pluses, las faltas por licencias retribuidas debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo.

Los complementos salariales se denominan de la forma siguiente:

- a) De carácter personal:
  - Antigüedad.
- b) De puesto de trabajo:
  - Plus tóxico, penoso y peligroso.
  - Plus nocturnidad.
  - Plus asistencia.
  - Plus de cantidad de trabajo.
- c) Percepciones no salariales:
  - Plus de transporte.

**Artículo 23.— Salario base**

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica el Anexo II para cada área funcional y se devengará por día natural.

**Artículo 24.— Antigüedad**

Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad consistente en tres bienios del 5% y cuatro quinquenios del 7% del salario base reflejado en las tablas del Anexo II, devengándose en los mismos días del salario base. La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los bienios o quinquenios que se vayan generando.

**Artículo 25.— Plus de nocturnidad**

Todos los operarios que trabajen entre las 21 y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad en la cuantía que se refleja en las tablas salariales del Anexo II que, como mínimo será del 25% sobre el salario base correspondiente a cada área funcional. Este plus se abonará únicamente por día efectivamente trabajado en jornada nocturna. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos día siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

**Artículo 26.— Plus tóxico, penoso y peligroso**

El personal operario afecto al presente convenio percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en un 20% sobre el salario base correspondiente a cada área funcional por día efectivo de trabajo. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

**Artículo 27.— Plus de asistencia**

Todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de asistencia por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en el Anexo II. No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos.

Las faltas de asistencia activa al trabajo producirán la pérdida de este plus de acuerdo con la siguiente escala:

- Por tres faltas sin justificar el mismo mes se descontará la mitad de la cuantía mensual de dicho plus.
- Por cuatro faltas sin justificar en el mismo mes, se dejará de percibir dicho plus.

Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que pudiese incurrir el trabajador, según disposiciones legales.

A efectos de la percepción del plus de asistencia las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

**Artículo 28.— Plus de transporte**

Todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de transporte por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en el Anexo II.

No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos.



El plus de transporte será considerado para las percepciones en los casos de baja, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del presente convenio.

**Artículo 29.— Plus de cantidad de trabajo**

El personal afecto a este Convenio percibirá un plus de cantidad de trabajo los días siguientes a domingos y festivos, motivado por el exceso de basura acumulado dichos días. Su cuantía será la reflejada para cada área funcional en las tablas del Anexo II. Este plus será considerado para las percepciones en caso de baja.

**Artículo 30.— Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes***Pagas extraordinarias de julio y Navidad*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se abonarán por día natural y en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial del Anexo II. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente. Así la paga de Julio se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio y la paga de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre, no devengándose en las ausencias injustificadas.

*Gratificación de San Martín de Porres*

La gratificación de San Martín de Porres se abonará por día natural y en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial del Anexo II. Dicha gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, no devengándose en las ausencias injustificadas.

*Paga de marzo*

En el mes de marzo del año siguiente al periodo de su devengo, los trabajadores percibirán en proporción al tiempo trabajado una gratificación de acuerdo con la tabla salarial del Anexo II.

Esta gratificación se devengará anualmente y día a día del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonará por día natural en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas.

**Artículo 31.— Horas extraordinarias**

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios por causa de fuerza mayor y las estructurales.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las motivadas por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

Cuando deban efectuarse, se abonarán a los precios que, en función de las diferentes áreas funcionales se reflejan en el Anexo II, o se compensarán, previa comunicación a la Empresa con suficiente antelación, mediante el disfrute de hora y media de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria realizada, a elección del trabajador.

Se procurará una distribución equitativa entre todos los trabajadores, que de forma voluntaria las realicen.

**Artículo 32.— Dietas***Comida*

Se percibirá para el año 2019 la cantidad de 16,67 euros, en concepto de comida siempre y cuando la ejecución del servicio realizado obligue al trabajador a comer fuera de su residencia habitual, no le sea suministrada o abonada por la Empresa y la prestación del servicio deba continuar tras la misma.

*Media dieta*

Se percibirá para el año 2019 la cantidad de 26,04 euros, en concepto de media dieta siempre y cuando la ejecución del servicio realizado, sea fuera de la provincia y obligue



al trabajador a realizar fuera de su residencia habitual el desayuno y la comida, y la prestación del servicio deba continuar tras la misma.

#### *Dieta completa*

Se percibirá para el año 2019 la cantidad de 63,14 euros en concepto de dieta completa, siempre y cuando la ejecución del servicio realizado, sea fuera de la provincia y obligue al trabajador a permanecer las 24 horas fuera de su residencia habitual.

#### **Artículo 33.— Pago de nómina**

La nómina mensual se pagará como máximo el día 5 de cada mes, salvo que fuese festivo, en cuyo caso se pagará el día anterior. Las pagas extraordinarias se pagarán el día 15 del mes a que corresponda. La paga de San Martín de Porres se abonará el día 15 del mes de setiembre de cada año.

En caso de error en la confección de la nómina, las diferencias observadas serán abonadas o descontadas al trabajador en el primer pago de anticipo o nómina que se realice una vez detectado el error.

### CAPÍTULO V

#### OTROS ASPECTOS SOCIALES

#### **Artículo 34.— Póliza de accidentes**

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador una indemnización de 41.000 euros, a partir de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio y durante la duración del mismo, cuando se produzcan las siguientes contingencias: fallecimiento por accidente sea o no laboral, invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte por enfermedad profesional.

En los casos de invalidez permanente total y siempre que lo solicite el trabajador afectado, se elaborará un informe por parte de los servicios médicos y los Técnicos en Prevención Laboral, en el que se valore la capacidad del trabajador afectado para llevar a cabo la totalidad de las funciones atribuidas a alguna de las áreas funcionales especificadas en el artículo 11 del presente convenio colectivo, la Empresa y el RLT valorarán dicho informe y siempre que este sea favorable, incorporará al trabajador afectado por invalidez permanente total al puesto para el cual ha sido considerado apto en la primera vacante que se produzca en su centro de trabajo y con la retribución económica asignada en tablas salariales al área funcional que vaya a desarrollar,

A efectos de este artículo, se considerará enfermedad profesional, la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

La empresa deberá suscribir la póliza en los quince siguientes a la firma del presente convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al RLT.

#### **Artículo 35.— Jubilación**

El trabajador que reúna los requisitos legales podrá ejercer el derecho a la jubilación por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente en cada momento, de acuerdo con lo estipulado en la misma y la Empresa posibilitará los trámites correspondientes para que ésta pueda llevarse a cabo.

No obstante lo anteriormente expuesto, las partes firmantes del presente convenio, acuerdan expresamente, que al objeto de posibilitar la incorporación a puestos de jornada completa al personal contratado por la Empresa con la modalidad de tiempo parcial, en consonancia con lo estipulado en el artículo 14 del presente convenio, no realizar contrataciones indefinidas a tiempo completo al trabajador relevista, siendo contratado éste únicamente, hasta la fecha en que se produzca la jubilación total efectiva del trabajador relevado.

En todos los casos el trabajador deberá comunicar a la Empresa su deseo de jubilarse por cualquiera de las modalidades al menos con una antelación de un mes.



**Artículo 35 A. — Jubilación entre 60 y 63 años**

Al producirse la jubilación voluntaria total de un trabajador la Empresa abonará en concepto de ayuda por la misma, por año de antigüedad en el servicio siempre y cuando la misma se solicite entre los 60 y los 63 años de edad las siguientes cantidades (entre 60 y 61 años 315,92 euros, entre 62 y 63 años 276,42 euros).

**Artículo 36. — Ayuda social**

El trabajador que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo percibirá de la Empresa la cantidad reflejada en el Anexo II.

**Artículo 37. — Parejas de hecho**

Las parejas de hecho legalmente constituidas, se considerarán a todos los efectos del presente Convenio, absolutamente reconocidas en derechos y obligaciones sin que pudiera suponer motivo alguno de discriminación o agravio, respecto a las parejas constituidas formalmente en matrimonio civil o religioso.

**Artículo 38. — Anticipos reintegrables**

El personal de jornada completa con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un anticipo en concepto de anticipo reintegrable, por los importes establecidos en la tabla, quedando a criterio de la Empresa y del RLT la procedencia o no de la concesión de dichos anticipos reintegrables.

La amortización del mismo se efectuará en un período de un año, salvo que la duración de la contrata que la Empresa tiene con el cliente al que pertenece el trabajador solicitante, sea inferior a este período, en cuyo caso la amortización deberá producirse a la finalización de dicha contrata.

A los efectos anteriores la Empresa creará el fondo establecido en la tabla.

Año	Fondo (€)	Anticipo reintegrable (€)
2019	9.900	3.300

Para los años sucesivos de vigencia del presente convenio, tanto el fondo como la cantidad de anticipo reintegrable se incrementarán en los porcentajes establecidos en las subidas salariales pactadas.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable se limitará el anticipo mensual a un máximo de: 332 euros.

**Artículo 39. — Bajas por incapacidad temporal****Baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional**

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirán desde el primer día de baja el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal. A los efectos de este artículo se considerará accidente de trabajo el sufrido al servicio de la Empresa.

**Baja por enfermedad común**

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común percibirán en la primera baja en el año natural, desde el primer día de la baja, el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal.

Para las segundas y siguientes bajas en el año natural, se percibirá el 100% del salario real vigente en cada momento excepto el importe correspondiente al 50% del plus de transporte. No se considerará segunda baja o siguiente, cuando sea por una recaída o si es precedida de un ingreso hospitalario superior a 48 horas.

**MATEPS**

Aun teniendo en cuenta que la Empresa puede optar en cualquier momento a que la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contin-



gencias comunes por la misma Mutua que gestiona la protección de las contingencias de Accidentes laborales y Enfermedades profesionales, excepcionalmente durante la vigencia del presente convenio se compromete a no ejercer la citada opción.

**Artículo 40.— Reconocimiento médico**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a revisiones médicas periódicas a cargo de la Empresa con periodicidad anual y cuya realización se hará dentro del año natural y en el período comprendido entre el mes de septiembre y final de diciembre de cada año.

Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo debiendo realizarse las pruebas de tipo médico que, con el asesoramiento de los servicios médicos de la empresa, se determinen para cada puesto en el seno del Comité de Seguridad y Salud y con la periodicidad y las condiciones que se establezcan. Estos reconocimientos serán realizados en los locales de la propia Mutua o en los centros asistenciales concertados por la misma. El trabajador quedará dispensado de su asistencia al trabajo, por el tiempo necesario para realizar dicho reconocimiento.

A las trabajadoras que lo soliciten les será realizado un reconocimiento médico específico, de acuerdo con su sexo y contando con el asesoramiento de los servicios médicos de la Empresa.

La vacuna antigripal se suministrará en el período de tiempo que coincida con la campaña que para esta vacuna promueve Osakidetza.

**Artículo 41.— Conductores-conductores operarios**

1. Cuando a un conductor-conductor operario, como consecuencia de los servicios realizados en el ámbito de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante el tiempo por el que le haya sido retirado dicho permiso, todos los emolumentos que con anterioridad a dicha retirada venía percibiendo, asignándole un trabajo dentro de los servicios desarrollados por la Empresa.

2. Si la retirada del permiso de conducir se produjera como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, ésta asignará al conductor-conductor operario, otro puesto de trabajo, dentro de los servicios prestados por la Empresa, que no requiera permiso de conducir, con la retribución económica correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

3. Para el supuesto de que a un conductor-conductor operario le fuera retirado el carnet de conducir como consecuencia de la acumulación de puntos que se deriven del ejercicio del desarrollo en el ámbito de trabajo al servicio de la empresa y como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la misma, se seguirán los siguientes criterios:

- a) Si la retirada de puntos fueran del 6 o más, como consecuencia del trabajo desarrollado en el ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 1 del presente artículo.
- b) Si la retirada de puntos fueran de más de 6 como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 2 del presente artículo.

Durante la retirada temporal del permiso de conducir, la Empresa, en condiciones normales, contratará o promocionará a otro empleado provisto del carnet de conducir correspondiente al área funcional para sustituir al trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. Una vez recuperado el permiso de conducir, pasará a ocupar la plaza de conductor-conductor operario que desempeñaba en el momento en que le fue retirado.

La Empresa se compromete a la defensa jurídica, mediante abogados y procuradores, de la posible responsabilidad criminal en que puedan verse involucrados los Conductores-conductores operarios, como consecuencia de accidentes ocurridos dentro del ámbito de la Empresa y con los vehículos de la misma.

Los beneficios enumerados en el presente artículo, no tendrán efecto en los supuestos en que la retirada del permiso de conducir se produzca como consecuencia de actos



considerados como conducción temeraria, embriaguez o bajo los efectos del consumo de sustancias estupefacientes

#### *Carnet por puntos*

Como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley del Permiso por Puntos:

La Empresa adquiere el compromiso de ponerse en contacto con los distintos Ayuntamientos comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, al objeto de exponerles las distintas maniobras que se deben ejecutar para una correcta realización del Servicio encomendado por estos, y que pudieran ser susceptibles de una posible retirada de puntos, para solicitarles que dichas maniobras sean permitidas por tratarse de vehículos de un servicio público o habilite los medios necesarios para que estas no deban realizarse.

Cuando como consecuencia de los trabajos realizados para la Empresa, en el desempeño de las funciones inherentes a las áreas funcionales de Conductor y Conductor Operario, a estos les fueran retirados 4 o más puntos, la empresa correrá con los gastos de los cursos de recuperación de los puntos perdidos en el desarrollo de las labores encomendadas por la Empresa.

Como premio a la fidelidad con la Empresa, esta abonará única y exclusivamente a aquellos trabajadores que lleven 15 años desarrollando su trabajo en el área funcional de conductor reconocida, el importe correspondiente a la renovación del permiso de conducir que requiere dicha área funcional.

#### **Artículo 41 bis. — Sanciones tráfico Conductores-conductores operarios**

En caso de que un conductor o conductor-operario sea sancionado por la autoridad de tráfico, como consecuencia de la realización del trabajo encomendado por la Empresa, dentro del horario laboral y con los vehículos de la misma, la Empresa se hará cargo de la sanción y de los trámites administrativos necesarios salvo en los siguientes supuestos:

- Realizar maniobras, actos o conductas de tráfico o servicio de la cual no tengan conocimiento los responsables de su centro de trabajo y que no haya sido autorizada.
- En los supuestos en que se observe conducción temeraria, embriaguez o bajo los efectos del consumo de sustancias estupefacientes.
- Cuando exista discrepancia sobre quien recae la responsabilidad de la multa o sanción de tráfico, se valorará conjuntamente entre una representación de la Empresa y del RLT (dos por cada una de las partes) y el trabajador afectado, para determinar la responsabilidad de la acción sancionada. Se levantará un acta de dicha reunión.

#### **Artículo 42. — Prendas de trabajo**

Las prendas de trabajo son las que se han determinado en el seno del Comité de Seguridad y Salud y que se detallan en el Anexo III del presente convenio.

### CAPÍTULO VI

### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### **Artículo 43. — Comité de seguridad y salud laboral**

El órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos será el Comité de Seguridad y Salud que se constituirá en las condiciones y con las atribuciones que se le otorgan en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 44. — Garantías sindicales**

La Empresa articulará la representación de los trabajadores en los términos que establezca la Ley y los acuerdos entre las Centrales más representativas y las Organizaciones de Empresarios.

*En el ejercicio de las funciones de representación*

La Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida.

Se pondrá a disposición del RLT y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tabloneros de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen del emisor de las mismas.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.

**Artículo 45.— *Tiempo sindical***

El RLT tendrá derecho de reunión en su centro de trabajo sin limitaciones y fuera de la jornada laboral.

Podrán igualmente celebrarse reuniones dentro de la jornada laboral con cargo al tiempo conferido a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones, previa comunicación en debida forma.

Previo aviso por escrito a la Empresa y para la realización de labores sindicales, el crédito horario reconocido por Ley a los Representantes Sindicales, podrá ser acumulado «bimensualmente», entre los miembros de cada Sindicato que componen el RLT, sin rebasar el máximo por Ley establecido pudiendo quedar relevados de su trabajo y sin perjuicio de su remuneración y derechos laborales, quedando saldado el crédito horario correspondiente a los dos meses el último día de los mismos. Tanto la solicitud de disfrute del crédito horario como la acumulación del mismo, se deberán comunicar a la Empresa con la suficiente antelación y en ningún caso inferior a 48 horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas.

En el supuesto de convocatoria de cualquier reunión por parte de la Empresa no computarán dichas horas como crédito horario de los representantes sindicales.

*Asambleas*

La empresa concederá 2 horas laborables al año retribuidas, para la celebración de asambleas laborales y/o sindicales. La convocatoria de dichas asambleas se comunicará por escrito a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha y el lugar de la asamblea y el orden del día de la misma.

## CAPÍTULO VII

**DISPOSICIONES****Artículo 46.— *Disposición Primera***

La Empresa y el RLT suscriben en su integridad el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, referente a cualquier tipo de discriminación.

**Artículo 47.— *Disposición Segunda***

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en este Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna se tratará de resolver buscando la mediación de los órganos o autoridades laborales.





CAPÍTULO VIII

ANEXOS

ANEXO I

CUADRO HORARIO

Centros	Servicios	Días de prestación	Horario
Etxebarri	Limpieza viaria, imbornales y sumideros en el municipio de Etxebarri	Lunes a domingo	Entre las 6:00 y las 13:00 horas

Nota: Aquellos puestos de trabajo que, por necesidades del servicio, tengan en la actualidad un horario distinto al especificado en estas tablas, seguirán manteniendo el mismo horario que venían realizando.

UGT  
Zerbitzu Publikoak





**ANEXO II**  
**TABLAS SALARIALES Y OTROS**

**Tabla salarial 2019 (euros)**

Áreas funcionales	Salario Base	Plus Asist.	Plus T.P.P.	Plus Nocturno	Plus Transporte	Plus Cantidad	Pagas Extras	Bruto año
PEON LIMPIEZA DIA	40,55	3,97	8,12		7,55	17,03	1.707,50	28.624,48
PEON RECOGIDA NOCHE	40,55	3,97	8,12	10,14	7,55	17,03	1.707,50	31.646,20
PEON CONDUCTOR DIA	41,21	3,97	8,24		7,55	18,74	1.730,30	29.106,91
PEON COND. NOCHE	41,21	3,97	8,24	10,30	7,55	18,74	1.730,30	32.176,31
CONDUCTOR DIA	44,16	3,97	8,83		7,81	18,95	1.840,05	30.890,03
CONDUCTOR NOCHE	44,16	3,97	8,83	11,03	7,81	18,95	1.840,05	34.176,97

Artículo 17	Euros	
	Día	Noche
Áreas funcionales	4 horas	7 horas
PEÓN	94,07	166,82
PEÓN CONDUCTOR	108,64	169,13
CONDUCTOR	122,83	191,21

Artículo 31	
Áreas funcionales	Euros
PEON LIMPIEZA	23,85
PEON NOCHE	27,00
PEON COND. DIA	24,88
PEON COND. NOCHE	28,20
CONDUCTOR DIA	25,83
CONDUCTOR NOCHE	29,27

Artículo 36	Euros
IMPORTE MENSUAL	65,10

**TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2019 (EUROS/JORNADA DE 7 HORAS)**

Áreas funcionales	Salario Base	Plus Asist.	Plus T.P.P.	Plus Nocturno	Plus Transporte	Pagas Extras	Bruto día
PEON LIMPIEZA DIA	60,28	5,52	11,29		10,18	20,41	107,68
PEON RECOGIDA NOCHE	60,28	5,52	11,29	12,28	10,18	20,41	119,96
PEON CONDUCTOR DIA	61,21	5,52	11,47		10,18	20,71	109,09
PEON COND. NOCHE	61,21	5,52	11,47	12,49	10,18	20,71	121,58
CONDUCTOR DIA	65,31	5,52	12,20		10,35	22,10	115,48
CONDUCTOR NOCHE	65,31	5,52	12,20	13,37	10,35	22,10	128,85

**TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2019 (EUROS/HORA)**

Áreas funcionales	Salario Base	Plus Asist.	Plus T.P.P.	Plus Nocturno	Plus Transporte	Pagas Extras	Bruto hora
PEON LIMPIEZA DIA	8,61	0,78	1,61		1,45	2,93	15,38
PEON RECOGIDA NOCHE	8,61	0,78	1,61	1,75	1,45	2,93	17,13
PEON CONDUCTOR DIA	8,74	0,78	1,64		1,45	2,97	15,58
PEON COND. NOCHE	8,74	0,78	1,64	1,80	1,45	2,97	17,38
CONDUCTOR DIA	9,33	0,78	1,74		1,48	3,17	16,50
CONDUCTOR NOCHE	9,33	0,78	1,74	1,90	1,48	3,17	18,40

**Nota:**

- Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extras, por lo que con el abono del salario de cada día se entenderá liquidado a todos los efectos, excepto el disfrute de vacaciones.
- Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo, cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas.

**INCREMENTO SALARIAL VIGENCIA CONVENIO**

Año	Condiciones
2019	CONGELADO
2020	Tabla salarial más 100% del IPC de la CAPV correspondiente al 2019 más 3%.
2021	CONGELADO
2022	A las tablas de 2021 se le aplicará el 1% sobre tablas salariales
2023	A las tablas de 2022 se le aplicará el 1% sobre tablas salariales
2024	A las tablas de 2023 se le aplicará el 1% sobre tablas salariales
2025	A las tablas de 2024 se le aplicará el 1,5% sobre tablas salariales



ANEXO III  
**PRENDAS DE TRABAJO**

**Dotación del vestuario**

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos equipos de trabajo al año, uno de verano y otro de invierno, cuya dotación será la siguiente:

*Vestuario de verano*

- 1 camisa o niqui.
- 1 pantalón.
- 1 par de botas «Chirucas» (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

*Vestuario de invierno*

El personal podrá elegir entre una de las siguientes opciones:

## Opción A

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con wind-stopper cada 3 años.

## Opción B

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con wind-stopper cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

## Opción C

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con wind-stopper cada 3 años.

## Opción D

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de Goretex (Mod. Cosmo Top Gore) cada 3 años.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex o membrana similar) con wind-stopper cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

**Periodicidad en la entrega**

Todo el vestuario que no tenga detallado una periodicidad en su entrega será proporcionado anualmente.

Las botas de agua se entregarán cuantas veces sea necesario y previa devolución de las anteriores deterioradas.

La entrega de la riñonera, según la opción elegida, se realizará con una periodicidad bianual.

La entrega del traje de agua, windstopper y de las botas de goretex se realizará con una periodicidad trianual siguiendo los siguientes criterios:

- Al personal con contrato indefinido tanto a jornada completa como a tiempo parcial se le hará entrega de esta prenda con el vestuario de invierno de este año.
- Al personal con contrato temporal tanto a jornada completa como a tiempo parcial que haya tenido un contrato con una duración mínima de seis meses, siempre que continúe en la empresa con otro tipo de contrato o vuelva a ser contratado en el plazo aproximado de un año.

Dado que esta prenda se entregará con una periodicidad trianual, lo que para el personal contratado a jornada completa equivale a 657 jornadas efectivamente trabajadas en los tres años, el personal contratado a tiempo parcial deberá trabajar de forma efectiva ese mismo número de jornadas para que se proceda a la nueva entrega de esta prenda.

Esta prenda deberá ser devuelta a la empresa cuando se haga entrega de una nueva.

**Normas de utilización del vestuario**

Será obligatoria la utilización del vestuario entregado por la Empresa, comprometiéndose el personal a hacer una utilización correcta del mismo.

El uso de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la jornada laboral, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de la misma o para otros fines distintos a los laborales dentro de la Empresa.

Todo el personal que cause baja definitiva en la empresa deberá hacer entrega del vestuario recibido antes de la firma del finiquito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

**Entrega del vestuario**

Con la debida antelación se solicitará al personal el tallaje de las prendas que componen el vestuario.

Cuando se proceda a la entrega del mismo el personal deberá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tallas que previamente hayan solicitado y una vez comprobado si es correcto, deberá firmar el correspondiente recibí de las mismas.

Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes:

- Para el vestuario de verano: Mes de mayo.
- Para el vestuario de invierno: Mes de octubre.



## ANEXO IV

**PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente Nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

**UGT**  
Zerbitzu Publikoak

