

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

*Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo do centro de traballo na Coruña da empresa “Sacyr Agua, S.L.” para o persoal adscrito aos servizos de limpeza da rede de alcantarillado da Coruña 2018-2020*

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo do centro de traballo en A Coruña da empresa “SACYR AGUA, S.L.” –anteriormente denominada “VALORIZA AGUA, S.L.”– para o persoal adscrito aos servizos de limpeza da rede de alcantarillado de A Coruña 2018-2020 (código de convenio número 15100841012019), subscríbese con data 13 de marzo de 2018 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscripción e publicación con data 20 marzo de 2019.

Con datas 3 de xuño, 28 de xuño e 2 de xullo de 2019 achégase a modificación dalgúns artigos do convenio colectivo e a lexitimación empresarial logo dos requirimentos de datas 30 de maio e 10 de xuño.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria da Coruña é competente para resolver a inscripción do convenio colectivo do centro de traballo en A Coruña da empresa “SACYR AGUA S.L.” –anteriormente denominada “VALORIZA AGUA, S.L.”– para o persoal adscrito aos servizos de limpeza da rede de alcantarillado de A Coruña 2018-2020 e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da consellería de economía, emprego e industria (DOG núm. 18, do 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscripción do convenio colectivo do centro de traballo en A Coruña da empresa “SACYR AGUA, S.L.” –anteriormente denominada “VALORIZA AGUA, S.L.”– para o persoal adscrito aos servizos de limpeza da rede de alcantarillado de A Coruña 2018-2020 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do convenio colectivo do centro de traballo en A Coruña da empresa “SACYR AGUA S.L.” –anteriormente denominada “VALORIZA AGUA, S.L.”– para o persoal adscrito aos servizos de limpeza da rede de alcantarillado de A Coruña 2018-2020 ó Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 4 de xullo de 2019.

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SACYR AGUA, S.L (anteriormente denominada VALORIZA AGUA, S.L.) PARA EL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA DE LA RED DE ALCANTARILLADO DE A CORUÑA

#### CAPÍTULO I.–NORMAS GENERALES

##### ARTÍCULO 1.–ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.–El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa Sacyr Agua adscrito al servicio de “Limpieza de las Redes de Alcantarillado, Pluviales y otros elementos de A Coruña”, que Sacyr Agua, S.L. tiene adjudicados por la Empresa Municipal de Aguas de La Coruña (EMALCSA).

**ARTÍCULO 2.-ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza de la red de alcantarillado adscritos al servicio de limpieza de la red de alcantarillado, pluviales y otros elementos de la ciudad de A Coruña, adjudicados por la empresa municipal de aguas Emalcsa a Sacyr Agua, S.L. en su centro de trabajo de A Coruña, actividades funcionais contempladas en CNAE 3811.

**ARTÍCULO 3.-ÁMBITO TEMPORAL.**

1.-El presente convenio colectivo tendrá una duración de CUATRO AÑOS, desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, entrando en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, retrotrayéndose sus efectos económicos, en cuanto a los conceptos salariales, al 1 de enero de 2018.

2.-No obstante, se seguirá aplicando hasta la firma del nuevo Convenio que le sustituya, en cuyo momento se estará a lo que determine la legislación vigente en materia de negociación colectiva.

**ARTÍCULO 4.-DENUNCIA.**

1.-El presente convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

**ARTÍCULO 5.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

1.-Se respetarán las condiciones personales que, en su conjunto anual, pudiera exceder de las establecidas en este Convenio, manteniéndose como "ad personam".

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

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

2.-Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales, solo serán aplicables, cuando, consideradas globalmente y en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos.

**ARTÍCULO 7.-COMISIÓN PARITARIA.**

En el plazo máximo de 30 días a partir de la firma del convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio.

Estará formada por 1 representante por parte de la empresa y 1 representante de la parte social, pertenecientes a la Comisión Negociadora del convenio. Ambas partes podrán contar con asesores.

La asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria será obligatoria para ambas partes.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio. b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

**ARTÍCULO 8.-INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.**

Ambas partes convienen, que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, será sometida, antes de entablar reclamación ante los órganos jurisdiccionales laborales competentes

La Comisión Paritaria deberá emitir su informe en un plazo máximo de cinco días laborables, a partir del día siguiente en que hubiere sido solicitado.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso, el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la Ley.

**CAPÍTULO II.-CONDICIONES ECONÓMICAS****ARTÍCULO 9.-TABLAS SALARIALES.**

Las retribuciones del personal se establecen de acuerdo a los incrementos salariales indicados en el siguiente artículo del presente convenio colectivo y se adjunta como Tabla Anexa I los salarios correspondientes al año 2018 y como Tabla Anexa II los salarios correspondientes al año 2019, formando parte inseparable del mismo.

**ARTÍCULO 10.-INCREMENTOS SALARIALES.**

1.-Los incrementos salariales serán los siguientes:

- Año 2018: 4,5% sobre los salarios en vigor a 31 de diciembre de 2017.
- Año 2019: IPC real resultante del año 2018 más un 0,65%.
- Año 2020: IPC real resultante del año 2019 más un 0,85%.
- Año 2021: IPC real resultante del año 2020 más un 01,75%.

Los incrementos salariales se aplicarán sobre todos los conceptos de nómina.

En caso de que el IPC real resultante al final de cada año de vigencia del convenio resultase negativo esta consecuencia no tendría efectos negativos sobre los incrementos salariales a establecer.

**ARTÍCULO 11.-CONCEPTOS RETRIBUIDOS.**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que, para cada grupo profesional, se determinen en las tablas salariales publicadas como Anexo al presente convenio, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

El pago de la nómina mensual se efectuará dentro de los primeros cinco días del mes siguiente al que corresponda el devengo.

El trabajador/a, previa notificación a la empresa de un mes, podrá elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando, junto con la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

**ARTÍCULO 12.-SALARIO BASE.**

El salario base del personal afecto a este Convenio será el que para cada grupo profesional se establezca en la tabla salarial anexa.

**ARTÍCULO 13.-ANTIGÜEDAD.**

1.-Se respetarán las cantidades que, como antigüedad consolidada, viene percibiendo el personal.

**ARTÍCULO 14.-PLUS TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO.**

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación del 20 por ciento sobre el salario base. Si estas labores se efectuasen únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 10 por ciento. En aquellos supuestos en que muy singularmente concudiese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y el marcado peligro superior al riesgo normal de la industria, el 20 por ciento pasará a ser el 25 por ciento si concudiesen dos circunstancias señaladas, y el 30 por ciento si fuesen las tres.

A falta de acuerdo entre empresa y trabajador/a respecto a la cualificación de trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por el organismo competente, aún que se podrá cursar consulta a la Comisión Paritaria del convenio.

En general, las actividades en las que puedan existir labores que den origen a la percepción del mencionado plus serán, en toxicidad, las de red de alcantarillado, que también pueden resultar excesivamente penosas cuando se realicen sobre lodo y agua, aún cuando el personal esté dotado de material adecuado, y así mismo a causa de la insalubridad y malos olores. Como peligrosas algunas realizadas en el alcantarillado.

Las cantidades iguales o superiores a las señaladas, establecidas por las empresas, serán respetadas, siempre que quede plenamente demostrado que estas bonificaciones fueron concedidas por alguno de los tres conceptos enumerados: Toxicidad, penosidad o peligro, en ese caso, no será exigible el abono del plus que en este artículo se señala.

Tampoco estarán obligadas a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en el salario de cualificación de puesto de trabajo.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desapareciesen las condiciones de penosidad, toxicidad o peligro, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejarán de percibir el citado complemento.

**ARTÍCULO 15.-PLUS DE NOCTURNIDAD.**

Todo el personal que realice su jornada entre las 22.00 y las 6.00 horas percibirán un plus de nocturnidad del 30% sobre el Salario Base.

El personal que trabaje más del 80 por ciento de su jornada en este intervalo de horas nocturnas, cobrará el plus de nocturnidad íntegro correspondiente a ese día. A sensu contrario, el personal que preste servicios en este intervalo, pero

sin alcanzar el 80% de su jornada, se le abonará la parte proporcional del plus nocturno conforme a las horas nocturnas realizadas.

#### **ARTÍCULO 16.-PLUS COMPENSATORIO DE TRANSPORTE.**

Para compensar los gastos ocasionados por el transporte y la distancia el personal percibirá en concepto de Plus extra-salarial de transporte la cantidad expresada en la tabla salarial anexa.

#### **ARTÍCULO 17.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.**

Se estipulan tres pagas extraordinarias en cada año, que se denominarán paga de verano, Navidad y beneficios.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán cada una a razón de 30 días de salario base, más antigüedad consolidada.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se devengarán semestralmente. La de verano del 1 de enero al 30 de junio; la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre. Se abonarán los 20 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

La gratificación extraordinaria de Beneficios se devengará anualmente y se abonará en la primera quincena de marzo del año siguiente.

#### **ARTÍCULO 18.-DIETAS.**

Se establecen unos importes recogidos en las tablas salariales anexas cuando la plantilla con motivo de prestar a cabo sus servicios se encuentren en las siguientes circunstancias:

- Cuando tengan que realizar dos comidas principales y pernoctar fuera de casa.
- Cuando tengan que realizar dos comidas principales fuera del domicilio.
- Cuando tengan que realizar una comida principal fuera del domicilio.

#### **ARTÍCULO 19.-ANTICIPOS.**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el cobro de los salarios, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, hasta un importe de 500,00 euros.

#### **ARTÍCULO 20.-FONDO REINTEGRABLE.**

La empresa habilitará durante la vigencia del presente convenio colectivo, un fondo reintegrable de 3000 euros, al objeto de que los trabajadores puedan solicitar a la empresa un préstamo reintegrable hasta un máximo de 600 euros.

La amortización no será superior a doce meses.

El fondo será administrado por la empresa y se estudiarán las peticiones en la Comisión Mixta Paritaria, en un plazo no superior a cinco días.

### **CAPÍTULO III.-JORNADA Y CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 21.-JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo semanal se distribuirá de lunes a sábado, siendo distribuida por la empresa mediante calendario laboral que será entregado al trabajador para su conocimiento.

La jornada semanal será de 39 horas efectivas de trabajo. Se descansarán 15 minutos, para tomar el bocadillo, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo con la indumentaria pertinente y en disposición de realizar su trabajo.

Por ser unos servicios de carácter público, y atendiendo a dicho carácter, se estará en disposición de trabajar todos los días del año, estableciéndose turnos de guardia para cubrir dicho servicio.

La guardia tendrá una duración de una semana. El horario de prestación de este servicio comprenderá a diario desde la finalización del último turno de trabajo establecido de cada día hasta el inicio del primer turno de trabajo del día siguiente. Los fines de semana desde la finalización de la jornada normal del último turno establecido hasta el inicio del primer turno de trabajo del lunes. Se abonará según se indica en la tabla salarial anexa como horas de retén y por el concepto de plus de disponibilidad.

El equipo de guardia disfrutará como descanso compensatorio, el siguiente viernes después de la realización del fin de semana de guardia.

Para su realización, la empresa entregará al trabajador un sistema de localización que deberá llevar durante el tiempo que dure la disponibilidad en la guardia.

El personal podrá intercambiarse dicho servicio siempre y cuando no afecte a su buena realización y respetando los tiempos de descanso oportunos. Deberá solicitarlo con la debida antelación y contar con la autorización de la empresa.

Los cambios de horario de dicho servicio, por situaciones concretas a lo largo del año, vacaciones, bajas, etc.) se harán de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

#### **ARTÍCULO 22.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

1.-La organización del trabajo del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello se perjudique la formación profesional de su personal.

#### **ARTÍCULO 23.-GRUPOS PROFESIONALES.**

El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de Grupos Profesionales, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- GPIV: Grupo de técnicos (jefe de servicio).
- GPIII: Grupo de mandos intermedios (encargado general).
- GPII: Grupo de administrativos (jefe administrativo, oficial administrativo, auxiliar administrativo).
- GPI: Grupo de operarios (conductor, peón espec., peón).

#### **ARTÍCULO 24.-CONTROL DE ASCENSOS Y PROMOCION INTERNA.**

1.-La empresa se compromete a realizar los ascensos, de peones especialistas a conductores, para ocupar las plazas que surjan por necesidad de servicio, para lo que se redactará un reglamento de ascensos.

2.-El ascenso no será definitivo hasta trascurrido un periodo de prueba de seis meses. Durante este período el trabajador ascendido mantendrá su categoría y nivel original, pero percibiendo el salario correspondiente a la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente. Trascurridos seis meses, se le reconocerá la categoría correspondiente.

3.-En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel, percibiendo el salario propio de la misma.

#### **ARTÍCULO 25.-HORAS EXTRAORDINARIAS.**

1.-Las partes que concurren en el presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: sí a su realización. Estas horas serán puestas en conocimiento del delegado de personal, y a efectos de cotización serán consideradas como estructurales.

b) Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.-Otras horas extras que pudieran producirse en la ejecución de los distintos cometidos serán abonadas, en la cantidad que se establece en la tabla salarial anexa.

#### **ARTÍCULO 26.-CALENDARIO LABORAL.**

La empresa y el delegado de personal firmarán el calendario laboral para cada año de vigencia del convenio.

Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo.

#### **ARTÍCULO 27.-VACACIONES.**

Todo el personal adscrito al presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, o a la parte proporcional en aquellos contratos temporales que tengan una duración inferior a un año.

Las vacaciones se retribuirán a razón de 30 días de salario base y 25 días de plus tóxico, penoso y peligroso y plus de transporte.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, salvo en el caso de baja con liquidación en el transcurso de año. Las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural de servicio.

El disfrute de las vacaciones, será rotatorio, no estando ningún trabajador obligado a disfrutar las vacaciones en invierno durante dos años consecutivos, entendiéndose como meses de invierno, todos menos junio, julio, agosto y septiembre.

El inicio del periodo de vacaciones será siempre en un día laborable. Se procurará que los trabajadores disfruten de las vacaciones en verano, para lo cual se podrán hacer propuestas por parte de los trabajadores para que la empresa las estudie y decida lo procedente.

#### **ARTÍCULO 28.-PERMISOS Y LICENCIAS.**

**PERMISOS.**—La empresa podrá conceder al personal que lo solicite, por causas justificadas, hasta siete días de permiso al año, sin derecho a retribución, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Dichos permisos deben ser solicitados con una antelación de 15 días, salvo casos de urgente necesidad y se dividirá como máximo en dos períodos.

**LICENCIAS.**—El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

- Por matrimonio: veinte días.
- Por matrimonio de hijos o hermanos: un día.
- Por nacimiento, adopción de hijo, o por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, o muerte del cónyuge, padres hermanos, hermanos políticos, suegros o abuelos, hijos y nueras o yernos: tres días naturales. Si fuese fuera de la localidad, cuatro días.
- Por el cumplimiento de un deber público o para asistir al médico: el tiempo necesario.
- Por cambio de domicilio: un día natural. Si fuese fuera de la localidad: dos días naturales.
- Por exámenes: el tiempo necesario.
- Por asistencia a juicios: el tiempo necesario.

Como norma general, los días de licencias se comenzarán a contar en la fecha en que se produzca el hecho que las motiva.

En los supuestos no recogidos en este apartado se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **ARTÍCULO 29.-EXCEDENCIAS.**

1.—La empresa concederá a los trabajadores fijos que lo soliciten, una excedencia voluntaria por un período de uno a tres años. La empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador en dicha situación, concertando al efecto el contrato de interinidad correspondiente.

2.—La reincorporación se efectuará de forma inmediata, previa notificación del trabajador, con un mes de antelación.

3.—Se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

4.—Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de dos años de servicio efectivo en la empresa. Las excedencias podrán prorrogarse por una única vez, comunicándolo con un mes de antelación.

#### **ARTÍCULO 30.-JUBILACIÓN.**

##### **JUBILACIÓN ANTICIPADA**

1.1.—La empresa afectada por el presente convenio aceptará la jubilación anticipada para los trabajadores que accedan a tal situación a los 64 años, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

La empresa suscribirá un contrato de relevo, en sustitución del trabajador jubilado, por un período mínimo de un año.

1.2.—Igualmente se actuará cuando el trabajador solicite su jubilación anticipada a partir de los 60 o 61 años, de acuerdo con lo preceptuado en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, si bien en estos casos no se concertará contrato de relevo.

##### **JUBILACIÓN PARCIAL**

Al amparo del art. 166.2 del texto de la Seguridad Social, del art.12.6 del Estatuto de los Trabajadores y también según lo dispuesto en aquellos acuerdos o pactos colectivos que puedan existir en la empresa, se les reconoce a los/as trabajadores/as el derecho subjetivo de acceder a la jubilación parcial y a la reducción de la jornada cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos. En estos supuestos, y hasta que los/as trabajadores/as que se jubilen parcialmente lleguen a la edad ordinaria de jubilación, la empresa deberá suscribir un contrato de sustitución en los términos previstos en el art. 12.6 del Estatuto de los trabajadores.

2.1.—La empresa afectada por el presente convenio aceptará la jubilación parcial de los trabajadores que accedan a tal situación a partir de los 60 años, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre.



Cuando el trabajador acceda a esta situación tenga una edad inferior a 65 años, la empresa suscribirá un contrato de relevo, en sustitución del trabajador jubilado parcialmente, por el periodo que resta para la jubilación total del trabajador relevado.

El trabajador que opte a esta situación deberá reducir su jornada anual de trabajo y el salario, entre un mínimo de un 25% y un máximo del 85%. La jornada efectiva de trabajo, en horas anuales, que resulte de aplicar el porcentaje de reducción a la jornada anual del servicio, será ejecutada de forma ininterrumpida, a jornada completa, en el periodo de tiempo que determine la empresa.

#### **JUBILACIÓN NORMAL**

3.1.–Se entiende por Jubilación normal, la situación del trabajador que se jubila a partir de los 65 años. En estos casos la empresa se compromete a no amortizar el puesto de trabajo dejado vacante por quien se jubile, y procederá a cubrirlo por el contrato que sea pertinente de acuerdo con la legislación vigente en el momento de la jubilación.

#### **JUBILACIÓN FORZOSA**

1.–Como política de fomento al empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tenga cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla. Si algún trabajador a la edad de sesenta y cinco años no tuviera cubierto el periodo mínimo referido anteriormente, la jubilación será efectiva cuando lo tenga cubierto.

#### **ARTÍCULO 31.–RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.**

En el supuesto de que a un trabajador con la categoría de conductor o de peón, autorizado provisionalmente para la conducción, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado provisionalmente el permiso de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo adecuado a sus facultades y respetándole la retribución anterior, por un período máximo de un año. Al término de la suspensión del permiso de conducir será reintegrado a su antigua categoría y puesto de trabajo.

Estos beneficios no tendrán lugar cuando la causa de la retirada del permiso de conducir sea debida a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o drogadicción, o cuando exista reincidencia.

### **CAPÍTULO VI.–SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

#### **ARTÍCULO 32.–SUBROGACION DEL PERSONAL.**

El cambio de titularidad de la empresa o de una unidad autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. El cambio de titularidad exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquiera de las modalidades tanto públicas como privadas de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, incluida la reversión del servicio que se presta respecto a cualquier administración u organismo público, en una concreta actividad o la totalidad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos y condiciones contenidos en el vigente convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado y otros que en cada momento se encuentre en vigor y restantes leyes y normas que sean de aplicación general (BOE n.º 181, de 30/07/2013).

### **CAPÍTULO IV- REGIMEN ASISTENCIAL Y SEGURIDAD Y SALUD**

#### **ARTÍCULO 33.–PÓLIZA DE ACCIDENTES.**

1.–La empresa tendrá suscrito una póliza de accidentes que garantice al trabajador o a sus herederos la cantidad de 15.025,00 euros en caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, ocurrida en un accidente de trabajo o como consecuencia de un accidente de trabajo, incluido el accidente “in itinere”.

#### **ARTÍCULO 34.–INCAPACIDAD TEMPORAL.**

1.–En los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual desde el primer día de baja y mientras dure la situación de I.T.

2.–De igual forma se complementará hasta el 100 por ciento del salario desde el primer día de baja hasta un máximo de cuatro meses, a los trabajadores que cause baja de I.T. con hospitalización o por intervención quirúrgica, independientemente de que parte de dicho periodo estuviese hospitalizado y parte de la convalecencia fuese domiciliaria.

3.–En el supuesto de concurrir tres o más períodos de I.T. en la misma persona en dos años consecutivos, a partir de este tercer período, el complemento se abonará a partir del segundo mes de la fecha de la baja.

#### **ARTÍCULO 35.–RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

Anualmente se efectuará a todos los trabajadores un reconocimiento médico de carácter voluntario.

Los resultados del reconocimiento médico se entregarán al trabajador, siendo estrictamente confidenciales.

### **CAPÍTULO V.–SEGURIDAD Y SALUD**

#### **ARTÍCULO 36.–DOTACIÓN DE MEDIOS.**

La empresa facilitará el material técnico y mecánico necesario para el buen desarrollo del trabajo, siendo obligación inexcusable de los trabajadores el cuidado y el buen uso de los mismos, así como su mantenimiento. En el caso de avería o desperfectos en estos medios se debe dejar constancia en los partes de trabajo.

Los conductores, serán los responsables del mantenimiento de los vehículos que conducen.

Los incumplimientos de estas obligaciones darán lugar a la aplicación de medidas de carácter disciplinario.

#### **ARTÍCULO 37.–ROPA DE TRABAJO.**

La empresa facilitará a cada trabajador para uso exclusivo en el desempeño de su trabajo las siguientes prendas.

Anualmente:

- Dos buzos de trabajo.
- Dos pares de calzado.
- Unas botas de agua.
- Dos chalecos de alta visibilidad.
- Un traje de aguas completo.
- Una gorra.
- Un chaleco para frío, acolchado y sin mangas.
- Los buzos podrán ser cambiados por trajes de verano, compuestos por pantalón y polo, previo aviso al encargado antes de ser solicitados.

Cada dos años:

- Un anorak de invierno de alta visibilidad.
- Un pañuelo o braga de cuello.

2.–La utilización del uniforme es obligatoria para todos los trabajadores, que deben hacerse responsables de su cuidado y del buen uso de él.

#### **ARTÍCULO 38.–SERVICIO DE LAVANDERÍA.**

La empresa facilitará a los trabajadores un servicio semanal de lavandería. Exclusivamente se podrá usar dicho servicio para prendas propias del trabajo.

Está prohibido sacar prendas de trabajo del centro sin que hayan sido antes sometidas al proceso de lavado establecido en el primer párrafo.

#### **ARTÍCULO 39.–SEGURIDAD E HIGIENE.**

1.–Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la salud y seguridad en el trabajo. Y considerando de obligada aplicación, ambas partes, la legislación sobre Seguridad y Salud, a tal efecto, se organizará un Comité de Seguridad y Salud, con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias, así como para la puesta en práctica de lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y lo dispuesto en el RD 664/97 de Exposición a Riesgos Biológicos concretamente en su artículo 7.2.



**ARTÍCULO 40.-MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD.**

Las empresas adoptarán las medidas de seguridad y salud pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los trabajadores. Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud todas las anomalías que se detecten para que por el mismo se adopten las medidas oportunas.

**ARTÍCULO 41.-FUNCIONES DEL COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD.**

1.-Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.

b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observancia de las medidas preventivas, estimular la enseñanza, divulgación, propaganda de la seguridad e higiene en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud.

2.-Las empresas facilitarán los medios de información necesarios, a fin de que todo el personal esté al día sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad e higiene.

**CAPÍTULO V.-MEJORAS SOCIALES****ARTÍCULO 42.-DERECHOS SINDICALES.**

1.-Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores, será la establecida en los artículos 64 y 68 del E.T. y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**ARTÍCULO 43.-REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.**

1.-Es el representante del conjunto de los trabajadores (delegado del personal) de la empresa, que ha sido elegido para la defensa de sus intereses. El delegado del personal dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

2.-Sus funciones son:

Intervenir ante la Dirección de la Empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como respecto a los pactos y usos en vigor dentro de la empresa, ejerciendo en su caso, cuantas acciones sean pertinentes en los órganos y tribunales competentes.

Ser informado tanto de las contrataciones, como de las extinciones de contratos. Participara en materia de formación y capacitación del personal de la empresa.

Vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, en tanto se nombre un comité a estos efectos, tal y como marca la legislación vigente.

**ARTÍCULO 44.-DELEGADO DE PERSONAL.**

1.-El delegado de personal asume las funciones y responsabilidades que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales atribuye al Comité de Seguridad y Salud.

**ARTÍCULO 45.-CUOTA SINDICAL.**

1.-Las empresas descontarán de la nómina de los trabajadores la cuota sindical, previa solicitud escrita de cada uno de ellos.

**ARTÍCULO 46.-GARANTÍAS SINDICALES.**

1.-La representación de los trabajadores en la empresa está integrada por el delegado de personal.

2.-El delegado de personal dispondrá de un crédito horario mensual de 15 horas, para el ejercicio de las funciones propias de su cargo.

## CAPÍTULO VII.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### ARTÍCULO 46.-FALTAS Y SANCIONES.

1.-Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de limpieza pública viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado, en el capítulo correspondiente de faltas y sanciones que regula esta materia.

## CAPÍTULO VIII.-IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

### ARTÍCULO 47.-IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.-Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de una manera especial a lo establecido en el art. 70 del vigente convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

## CAPÍTULO IX.-MEDIO AMBIENTE

### ARTÍCULO 47.-MEDIO AMBIENTE.

Las partes firmantes de este convenio consideran necesario que las empresas y los trabajadores/as actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos, el conjunto del sector debe aportar una aptitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que se está desarrollando en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medio ambiente, concretando las medidas a adoptar.

Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

Mejorar la credibilidad del sector y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación, tanto de la dirección de la empresa, como de los representantes de los trabajadores/as.

## DISPOSICIONES FINALES

### PRIMERA.-SOLUCIONES DE CONFLICTOS.

Las partes que firman este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), en los propósitos y términos en que están formulados.

### SEGUNDA.-NORMAS SUBSIDIARIAS.

En lo no previsto y regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado publicado no BOE núm. 181, o 30 de xullo de 2013.

**TERCERA.-SUSTITUCIÓN DE CONDICIONES.**

La entrada en vigor de este convenio colectivo implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que se establecen en el presente convenio, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, todo ello en aplicación del artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**CUARTA.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Este Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, se considerará globalmente y en cómputo anual.

**QUINTA.-SUSTITUCIÓN DE LA FESTIVIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES.**

Las partes acuerdan sustituir la festividad del 3 de noviembre a la fecha del festivo que el cliente tenga establecido y vendrá recogido en el calendario laboral del centro de trabajo. En el caso de que hubiera algún trabajador que tuviera que prestar trabajos efectivos ese día, tendrá derecho a percibir por las horas trabajadas en ese festivo que se ha sustituido de San Martín de Porres, la cantidad correspondiente a horas extras festivas y, así mismo, a disfrutar de un día de descanso o bien, en caso de no poder disfrutar el día de descanso, 65 € como compensación.

Cuando dicha festividad coincida en domingo o festivo, la Comisión Mixta Paritaria precisará la fecha de su celebración.

Se evitará siempre que dicha festividad suponga la celebración de dos festivos consecutivos.

A aquellos trabajadores, que, por necesidades del servicio, no pudiesen disfrutar de descanso en este día, se les fijará otro día de descanso.

La empresa podrá decidir, en caso necesario, que se trabaje este día, abonando en compensación el importe de 65 euros.

Si en algún momento el cliente acuerda dejar sin efecto el disfrute de este festivo los trabajadores vinculados por el presente convenio colectivo seguirán teniendo como referencia festiva el 3 de noviembre día de San Marín de Porres.

## Anexo I - Tablas 2019

	SALARIO BASE	TOX. PEN Y PERIGOSO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	VACACIONES	SALARIO AÑO
Jefe de Servicio	1.810,85			75,26	1.810,85	2.263,38	28.443,20
Encargado	1.408,76			75,26	1.408,76	1.777,51	22.328,02
Aux. Administración	1.116,29			75,26	1.116,29	1.424,10	17.879,90
Conductor día	1.222,14	10,19		75,26	1.222,14	1.552,04	21.781,64
Conductor noche	1.222,14	10,19	366,63	75,26	1.222,14	1.918,67	26.181,20
Peón Especialista día	1.034,72	8,62		75,26	1.034,72	1.325,51	18.579,22
Peón Especialista noche	1.034,72	8,62	310,42	75,26	1.034,72	1.635,94	22.304,30

**Dietas:**

Completa	64,25
Dos comidas	32,12
Media dieta	17,99

**Horas extras:**

Diurnas	12,29
Festivas	14,79
Navidad	18,36
Horas de retén	1,23

## Anexo I - Tablas 2020

	SALARIO BASE	TOX. PENE PERIGOSO	PLUS NOCTURNIDADE	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	VACACIONS	SALARIO ANO
Jefe de Servicio	1.826,24			75,90	1.826,24	2.282,62	28.684,97
Encargado	1.420,73			75,90	1.420,73	1.792,62	22.517,80
Aux. Administración	1.125,77			75,90	1.125,77	1.436,20	18.031,88
Conductor día	1.232,53	10,27		75,90	1.232,53	1.565,23	21.966,78
Conductor noche	1.232,53	10,27	369,75	75,90	1.232,53	1.934,98	26.403,74
Peón Especialista día	1.043,52	8,69		75,90	1.043,52	1.336,77	18.737,15
Peón Especialista noche	1.043,52	8,69	313,06	75,90	1.043,52	1.649,84	22.493,89

**Dietas:**

Completa	64,80
Dos comidas	32,40
Media dieta	18,14

**Horas extras:**

Diurnas	12,40
Festivas	14,91
Navidad	18,52
Horas de retén	1,24

**Nota:** Los salarios establecidos en estas tablas serán incrementados tan pronto se conozca el IPC real del año 2019 tal y como se establece en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

Su abono se hará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2019

## Anexo I - Tablas 2021

	SALARIO BASE	TOX. PEN Y PERIGOSO	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS	VACACIONES	SALARIO AÑO
Jefe de Servicio	1.858,20			7,22	1.858,20	2.322,57	29.186,96
Encargado	1.445,60			7,22	1.445,60	1.823,99	22.911,87
Aux. Administración	1.145,48			7,22	1.145,48	1.461,34	18.347,44
Conductor día	1.254,10	10,45		7,22	1.254,10	1.592,63	22.351,20
Conductor noche	1.254,10	10,45	376,22	7,22	1.254,10	1.968,84	26.865,82
Peón Especialista día	1.061,78	8,85		7,22	1.061,78	1.360,17	19.065,05
Peón Especialista noche	1.061,78	8,85	318,54	7,22	1.061,78	1.678,71	22.887,53

**Dietas:**

Completa	65,94
Dos comidas	32,96
Media dieta	18,46

**Horas extras:**

Diurnas	12,61
Festivas	15,18
Navidad	18,84
Horas de retén	1,26

**Nota:** Los salarios establecidos en estas tablas serán incrementados tan pronto se conozca el IPC real del año 2020 tal y como se establece en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

Su abono se hará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2020