

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (centro de limpieza pública viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y punto limpio de Alcalá de Henares) (código número 28102131012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (centro de limpieza pública viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y punto limpio de Alcalá de Henares), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 9 de mayo de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de mayo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A.
EN SU CENTRO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDO
Y PUNTO LIMPIO DE ALCALÁ DE HENARES.
AÑOS 2.021, 2.022, 2.023, 2024 y 2025**

Art. Preliminar. - LEGITIMACIÓN DE LAS PARTES

Este Convenio está suscrito por la Empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A., como empresa adjudicataria del Servicio de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y Punto Limpio, del municipio de Alcalá de Henares, y la representación legal de I@S trabajadores/as de dicho centro de trabajo.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose, por tanto, durante el tiempo de su vigencia.

Art. 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán exclusivamente al Centro de trabajo de VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A., en Alcalá de Henares (Madrid).

Art. 2º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación sólo al personal afecto a los Servicios de Recogida y Transporte de Residuos Urbanos, Limpieza Viaria y Punto Limpio, del municipio de Alcalá de Henares.

Art. 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia del 01/08/2021 al 31/07/2025.

Este Convenio se considerará automáticamente denunciado 90 días antes de su vencimiento, pudiendo ser negociado a partir de esa fecha el nuevo Convenio Colectivo.

Este Convenio mantiene su efectividad en todo su contenido mientras no se negocie por ambas partes el nuevo Convenio.

Art. 4.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al término de la concesión de la contrata, en lo referido a la subrogación, se estará a lo recogido en el capítulo XI del convenio general del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 5º.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

La Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación de este Convenio estará compuesta por cuatro representantes por cada una de las partes firmantes.

Corresponde a la Comisión Paritaria:

- La interpretación de la totalidad del articulado, cláusulas anexas y anexos del Convenio.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La facultad de conciliación previa no vinculante a los conflictos colectivos.
- La facultad de anexionar al Convenio nuevos acuerdos si los hubiere.

La Comisión se reunirá a instancia de una de las partes, previa comunicación del orden del día, y dicha reunión se celebrará obligatoriamente dentro de las 48 horas siguientes a su petición, salvo caso excepcional en cuyo caso el plazo será de 72 horas de forma inexcusable. Dichas reuniones serán por la mañana durante las horas de trabajo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad de las partes y serán recogidos en acta.

Ambas partes podrán ser asistidas en las reuniones por Asesores o Jurídicos Técnicos.

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

Los representantes de l@s trabajadores/as en esta Comisión, podrán recabar toda clase de información relacionada con sus competencias y dicha información no podrá ser denegada. Asimismo, ambas partes podrán hacer públicas sus propuestas en temas relacionados con el trabajo y el funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Art. 6º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El conjunto de las cláusulas pactadas en el presente Convenio formará un todo orgánico e indivisible. A efectos de su aplicación, se considerarán global y conjuntamente, teniendo en cuenta que el texto total del Convenio estará constituido por su articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales.

Art. 7º.- ABSORCIÓN

Las disposiciones legales futuras de obligado cumplimiento que puedan implicar variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos convenidos se considerarán absorbidas por el presente Convenio, teniendo eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel total del Convenio.

Art. 8º.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente Convenio.

Art. 9º.- CALENDARIO LABORAL

Se considerarán como días festivos los señalados oficialmente en cuantía de 12 días con carácter general, añadiéndose a éstos los 2 días establecidos por el Ayuntamiento como fiestas locales, así como la festividad patronal de San Martín de Porres. Cuando esta última coincidiese en sábado o domingo se trasladará al día anterior o posterior.

En relación con los calendarios del personal a correturnos a jornada completa se establecen las siguientes premisas:

- Este personal, trabajará las mismas jornadas efectivas de trabajo anuales (222) que el resto de la plantilla.
- El calendario que se elaborará anualmente incluirá los días tanto de trabajo efectivo como los de libranza.
- El/la trabajador/a perderá aquellas libranzas establecidas en su calendario que le coincidan con un día de licencia retribuida, baja laboral, o cualquier otra circunstancia, es decir, las libranzas no se recuperarán en ningún caso.
- Del mismo modo, si el/la trabajador/a no prestara servicios un día festivo establecido en su calendario como laborable, éste no perderá la libranza compensatoria.
- La empresa incluirá con una "F" las libranzas que correspondan a la compensación por trabajar los días festivos, sin que esto suponga ninguna reclamación y/o recuperación de más libranzas por parte de cualquier trabajador en caso de que esa "F" coincida con alguna licencia o cualquier otra circunstancia.

Art. 10º.- JORNADA DE TRABAJO

Aquellos trabajadores/as que lleguen hasta con un máximo de 15 minutos de retraso al trabajo podrán incorporarse al mismo, pudiendo proceder la Empresa al descuento de dicho tiempo de sus haberes.

A) Personal del Turno de Día

Para todos los años de vigencia del presente Convenio, la jornada diaria será de 7 horas de lunes a viernes, incluyendo 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Este personal dispondrá de una hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de verano y Navidad, este tiempo se considera como tiempo efectivo de trabajo.

B) Personal del Turno de Noche

Para todos los años de vigencia del Convenio, la jornada será de 7 horas diarias, con dos días de libranza consecutivos en corretornos, que incluye el descanso semanal, teniendo las mismas jornadas de trabajo que el turno de día, incluyendo 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Este personal dispondrá de una hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de verano y Navidad, este tiempo se considera como tiempo efectivo de trabajo.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente el horario a realizar será el adecuado para la ejecución del servicio, según indicación del Ayuntamiento a la Empresa.

C) Personal de Sábados, Domingos y festivos

La jornada diaria será de 7 horas, incluyendo 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo

Este personal dispondrá de media hora mensual para el cobro de la nómina y para las pagas de verano y Navidad, este tiempo se considera como tiempo efectivo de trabajo.

D) Personal corretornos de lunes a domingos en turno de mañana o tarde

La jornada diaria será de 7 horas, incluyendo 30 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo. Este personal trabajará de lunes a domingo 35 horas semanales con descanso rotativo. Dicho turno se realizará con personal voluntario o con personal contratado al efecto, siendo de obligado cumplimiento la permanencia en este turno, siempre y cuando el turno esté dotado con 20 o menos operarios. Dichos operarios cobrarán los pluses de festivos y domingos estipulado en las tablas salariales para el personal de noche y mientras se encuentren adscritos a dicho corretornos.

Para el personal que se presente voluntario para el corretornos, si dicho número de operarios (20) fuera superado con carácter ordinario, la empresa comunicará a través de los tablones de anuncios la posibilidad de volver al turno de origen, el/la trabajador/a podrá solicitar por escrito el cambio a su turno de origen y la Empresa lo concederá por escrito en un plazo máximo de 15 días, salvo excepciones que tendrán que estar justificadas. En caso de concurrencia de solicitudes se concederá el cambio de turno por orden de antigüedad en la contrata, respetando el umbral mínimo de 20.

La Empresa dotará este turno con el número de los operarios que considere oportuno, siempre y cuando se cumplan las premisas indicadas en los puntos anteriores.

Se establecerá una jornada anual de 222 días de trabajo efectivo para toda la plantilla de jornada completa. El exceso sobre esa jornada se transformará en días de libre disposición regulados de la misma manera que los asuntos propios.

Los trabajadores/as contratados para sábados, domingos y festivos prestarán servicio todos los sábados, domingos y festivos que tenga el año.

Art. 11.- VACACIONES

Las vacaciones anuales se concederán durante el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre.

Dichas vacaciones se disfrutarán por meses naturales, (julio, agosto, septiembre), finalizando el último turno el 1 de octubre.

En caso de que se disfruten fuera de ese periodo, al trabajador/a le corresponderán 23 días laborables de vacaciones que se podrán disfrutar como máximo partido en dos turnos. Los periodos de disfrute deberán solicitarse a la empresa con un mes de antelación, respondiendo la empresa por escrito en el plazo de una semana, no pudiendo disfrutar más de un 20% de la plantilla las vacaciones en el mismo periodo, pudiendo en consecuencia la Empresa denegar el disfrute en un periodo determinado cuando se sobrepase este umbral.

La empresa mantendrá durante todo el periodo de vacaciones la totalidad de los vehículos y servicios contratados. Nunca l@s trabajadores/as verán incrementado su trabajo como consecuencia del disfrute de las vacaciones de sus compañer@s, por lo que la empresa contratará al personal que necesite para que esto no ocurra.

El reparto de los turnos de vacaciones irá rotando de forma cíclica tomando el sentido julio-septiembre.

Los diferentes turnos se expondrán en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo.

Art. 12º.- DESCANSO DOMINICAL Y FIESTAS

Se considerará como días de descanso para l@s trabajadores/as que no estén a correturnos, los sábados, domingos y fiestas que no coincidan con estos. Realizándose estos días un servicio que será efectuado por el personal contratado al efecto y por el correturnos de lunes a domingo.

Se establece la cantidad fijada en tabla por cada día trabajado para el personal voluntario a jornada completa que trabaje en días de descanso o en sus días de libranza.

Del mismo modo se establece la misma cantidad para l@s trabajadores/as de sábados, domingos y Festivos que trabajen en sus días de libranza. En caso de que a este colectivo de fines de semana se le ampliase el contrato a jornada completa, los días no festivos de lunes a viernes no se considerarán como días de libranza.

Se acuerda establecer un listado con el personal que voluntariamente quiera realizar estos servicios durante el año. Este listado se abrirá anualmente para incorporar un nuevo personal. La confección del listado será por categorías, y se establecerá un orden para la realización de los servicios. Se podrán dar excepciones justificadas para la realización de determinados servicios.

En caso de que algún/a operario/a se negase a realizar los servicios mencionados pasará al último lugar del listado.

Del listado confeccionado se seleccionará el personal que fuese necesario para cubrir los servicios que en días de fiestas haya que realizar durante las ferias; dich@s trabajadores/as percibirán la cantidad establecida en tabla más un día de descanso compensatorio. El disfrute del día compensatorio será de común acuerdo entre empresa y el/la trabajador/a.

El personal que presta servicios en correturnos trabajará los días festivos y domingos que le correspondan al estar a correturnos. Por cada festivo trabajado tendrá en compensación otro día laboral de la semana uniéndose a los días de libranza. Este personal no trabajará en Nochebuena (24 de diciembre) y la Nochevieja (31 de diciembre), y percibirá en su nómina mensual el 100% de su salario real mensual como si de trabajo real se tratara, teniendo en cuenta todos los conceptos, realizando el trabajo los días de Navidad (25 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero) y a cambio tendrá un día de descanso por cada día trabajado de éstos dos, más el plus establecido en las tablas, por cada trabajador/a que realice el servicio y día .

La Empresa complementará el servicio con los medios disponibles a su alcance.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos para el personal de Limpieza Viaria, manteniéndose dichos días un servicio restringido con el personal de sábados, domingos y festivos o mediante el listado del personal voluntario.

Art. 13.- TRASLADO DE PERSONAL, CAMBIOS DE TURNO Y VACANTES INTERNAS.

Cualquier trabajador/a podrá solicitar a la Empresa por escrito el cambio de turno donde venga prestando sus servicios a otro.

La Empresa procurará evitar los traslados de personal, y no podrá realizarlos por razones de sanción. A tal efecto la Empresa comunicará al Comité los cambios de turno, salvo, que hubiera personal que de forma voluntaria estuviera dispuesto a ser cambiado.

Serán de libre designación por la empresa los puestos de jefe de servicios, encargado general, encargados y puestos de administración. Los puestos de encargados serán cubiertos por personal indefinido de la plantilla.

Para el resto de las especialidades profesionales (oficial 2ª, conductor y peón):
Los cambios de turno:

1. Si la cobertura del servicio no genera una nueva plaza (por ejemplo, si un servicio se cambia del turno de tarde al turno de mañana o noche), publicación durante 10 días en los tablones de anuncios, del cambio a cubrir para que el personal de la misma especialidad profesional y con el mismo porcentaje de jornada (jornada completa o jornada parcial) pueda solicitar por escrito dicho cambio. Estas plazas se asignarán por orden de antigüedad. En caso de que no haya voluntarios, la empresa lo cubrirá con el operario que estime conveniente.

2. Si es por necesidades del servicio de forma definitiva, tendrán prioridad los operarios que ostenten la misma especialidad profesional y el mismo porcentaje de jornada, siguiendo el mismo criterio de publicación durante 10 días en los tablones de anuncios. Asignándose por orden de antigüedad.

Para la realización de funciones de otra especialidad profesional:

Una vez que se hayan realizado todos los cambios de turnos que se hubiesen ofertado por la empresa por el procedimiento marcado en el epígrafe 2 las plazas se asignarán atendiendo a los siguientes criterios con una puntuación máxima de 10 puntos:

- a. Tendrán prioridad los operarios que están en las bolsas a día de la firma del presente convenio.
- b. Puntos otorgados por la antigüedad en la contrata: 0.25 puntos por cada año de antigüedad, y 0.02 por cada mes adicional hasta un máximo de 5 puntos.
- c. Puntos otorgados por la antigüedad con el carnet de conducir que sea preceptivo para esos servicios: 0.1 puntos por cada año trabajado, y 0.008 por mes adicional hasta un máximo de 2. En caso de que la antigüedad en el carnet sea superior a la antigüedad en la contrata, sólo computarán los años que el trabajador lleve en la contrata.
- d. Formación del operario en relación con el puesto a cubrir: 1 punto por cursos relacionados con la especialidad profesional a desempeñar ofertados en los tablones para tod@s l@s trabajadores/as que de forma voluntaria y fuera del horario laboral que reúnan los requisitos de las plazas a cubrir estén interesados en realizarlos. 0.25 puntos por cada curso con un máximo de 4.
- e. 2 puntos de libre elección de la empresa.

Del mismo modo, podrán acceder a dichas plazas únicamente los operarios con el mismo porcentaje de jornada.

3. Si la necesidad se genera de forma temporal, la empresa creará una bolsa por cada especialidad profesional (conductor y oficial 2ª) que se elaborarán atendiendo a los criterios b y c descritos en el epígrafe 2, pero para la realización de los servicios en cada turno se tendrá en cuenta únicamente a los operarios que estén desarrollando sus trabajos en ese turno. Será requisito imprescindible para acceder a dichas bolsas estar en posesión de los permisos reglamentarios en cada caso.

La empresa podrá excluir a un operario de las bolsas por motivos suficientemente justificados, dando audiencia al comité de empresa.

Art. 14º.- SANCIONES Y DESPIDOS

Las sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del Comité de Empresa y delegados de la Sección Sindical con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y clase de sanción.

La Empresa estará obligada a recibir al Comité y la Sección Sindical y al propio interesado, cuando se dé esta circunstancia.

Art. 15.- CONDUCTORES/AS

En el caso de que sea retirado el carné de conducir a un conductor/a, la empresa le asignará un trabajo similar o equivalente (ayuda en taller, etc.) respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez, toxicomanía. La Empresa por sí misma o a través de un seguro correrá con todos los gastos, costas, etc., de carácter judicial, la defensa de los conductores/as así como de las indemnizaciones a terceros que pudieran surgir como consecuencia de la realización del trabajo de los mismos salvo en los casos de embriaguez, toxicomanía.

La empresa velará por el cumplimiento del código de circulación a la hora de desempeñar l@s conductores/as los trabajos encomendados.

L@s conductores/as, tanto de día como de noche tendrán el tiempo necesario para la tramitación del carné de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

Cuando la empresa y trabajador/a hayan acordado previamente que de ello se deriva una mejora eficaz en la realización del servicio, conjuntamente efectuarán gestiones ante el Ayuntamiento para proponer autorizaciones de cambio en las rutas o itinerarios de los vehículos.

En relación a los permisos del CAP se estará a lo marcado en la legislación vigente.

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y este sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización. Cuando se le solicitara por la empresa, el trabajador/a facilitará fotocopia firmada del permiso, declarando la plena validez del mismo, y que este no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio. La empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

Art. 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

- 10 días naturales al año para exámenes por estudios oficiales.
- 18 días naturales en caso de matrimonio. En el caso de que el matrimonio se produzca en día de descanso, la licencia comenzará el primer día hábil posterior a dicho descanso.
- 1 día natural por comunión de hij@s y niet@s
- 3 días hábiles por fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica hospitalaria, ingreso u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si existiese la necesidad de efectuar un desplazamiento al efecto fuera del círculo establecido en mapa anexo, la licencia se ampliaría 2 días hábiles más siempre que dicho desplazamiento sea acreditado.
- 2 días hábiles por intervención quirúrgica ambulatoria de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si existiese la necesidad de efectuar un desplazamiento al efecto fuera del círculo establecido en mapa anexo, la licencia se ampliaría 2 días hábiles más siempre que dicho desplazamiento sea acreditado.
- 1 día hábil por hospitalización o intervención quirúrgica hospitalaria, ingreso u hospitalización de los siguientes familiares: tí@s carnales y políticos, prim@s carnales y sobrín@s carnales por consanguineidad o afinidad, así como los con cuñados. Si existiese la necesidad de efectuar un desplazamiento al efecto fuera del círculo establecido en mapa anexo, la licencia se ampliaría 2 días hábiles más siempre que dicho desplazamiento sea acreditado.

- 2 días hábiles por fallecimiento de los siguientes familiares: tí@s carnales y políticos, prim@s carnales y sobrín@s carnales por consaguinidad o afinidad así como los conuñados. Si existiese la necesidad de efectuar un desplazamiento al efecto fuera del círculo establecido en mapa anexo, la licencia se ampliaría 2 días hábiles más siempre que dicho desplazamiento sea acreditado.

Para todas las licencias expuestas anteriormente se comenzará el disfrute de las mismas desde el hecho causante, salvo los permisos de ingreso y hospitalización o intervención quirúrgica los cuales se disfrutarán en días laborables. Se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización siempre que se justifique la continuidad de la misma en los días disfrutados.

Si los hechos ocurrieran al terminar la jornada, dicha licencia comenzará al día siguiente. Si los hechos ocurrieran durante la jornada de trabajo el trabajador tendrá la opción de escoger si la licencia comienza ese mismo día o al día siguiente. Si se escogiera el comienzo del disfrute al día siguiente el trabajador tendrá la obligación de finalizar completamente su jornada laboral.

- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- 1 día hábil en matrimonio de hij@s, herman@s, padre o/y madre, tí@s carnales, prim@s carnales, sobrín@s y 2 en caso de que sucediera fuera del círculo establecido según mapa anexo.
- Horas para exámenes y renovación del carné de conducir y el D.N.I.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de los deberes públicos de carácter inexcusable ordenados por la Autoridad.
- Por el tiempo necesario para los reconocimientos médicos relativos a enfermedad profesional.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del/de la trabajador/a, tanto del médic@ de familia, como del/de la especialista.
- Por embarazo de la mujer trabajadora de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.
- Para los operari@s del turno de noche se concederá el tiempo necesario para realizar analíticas, de forma que entre la hora de finalización de la jornada y el inicio de la analítica no transcurran menos de ocho horas.
- Se concederá el tiempo necesario para acompañar a los hij@s, al/el padre/madre, espos@ o pareja de hecho a consulta de médic@s especialistas, pruebas específicas o acudir al servicio de urgencias médicas. Este tipo de licencia se concederá como máximo seis veces al año. Deberán acreditarse las horas de entrada y salida.

Para obtener derecho al disfrute de las licencias el trabajador deberá preavisar al encargado del hecho y posteriormente justificarlo documentalmente.

El cómputo de grados de parentesco es el que establece el código civil.

Sólo a efectos de parentesco, tendrán la misma consideración las parejas de hecho estables, debidamente registradas, que los matrimonios legalmente establecidos.

Días de asuntos propios:

L@s trabajadores/@s disfrutarán, durante el año, de cuatro días de asuntos propios.

Los días de asuntos propios y de exceso de jornada serán de libre disposición del trabajador/a y serán solicitados a la empresa por escrito. Para el disfrute de estos días, será necesario preavisar con al menos 48 horas de antelación. Estos días se podrán solicitar desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

- En el caso de que un mes antes de la fecha para el disfrute del día en cuestión, el número de solicitudes supere el porcentaje máximo establecido del 5% del total de la plantilla con el mismo porcentaje de jornada, se realizará un sorteo para determinar las solicitudes que se conceden. El personal al que se le haya concedido un día por este sistema no podrá volver a entrar en sorteo de concesión de otro día de asuntos propios o exceso de jornada siempre y cuando haya personal que supere el 5% establecido y no haya obtenido concesión para el disfrute mediante este sistema.
- Si el umbral del 5% de la plantilla con el mismo porcentaje de jornada es superado con posterioridad al mes de antelación del día en cuestión se seguirá el criterio de concesión por orden de solicitud.

Para el proceso de adjudicación definitiva de estos días, se dará partición al Comité de empresa.

Los días de asuntos propios que no sean disfrutados a fecha 31 de diciembre de cada año, se perderán sin derecho a compensación alguna.

En lo no previsto en este artículo, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los trabajadores sobre la misma materia cuando mejore lo pactado en el mismo.

Art. 17º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Se concederán 15 días por año para los casos que se desprenden de la actividad profesional o sindical del/la trabajador/a (cursillos, congresos, conferencias, mesas redondas, etc.) Así mismo, dentro de este período para los casos de actividades políticas de tipo congresual.

Para el cuidado de los hij@s menores de doce años o disminuid@s físicos, psíquicos, por razones de guarda legal. En estos casos podrá concederse una reducción de la jornada ordinaria de trabajo entre un mínimo de 1/8 y un máximo de un 50% de su duración, deduciendo la parte proporcional de sus haberes.

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá ceder hasta quince días no retribuidos al año a todos l@s trabajadores/as que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales y de estudio, etc. Asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a un máximo de treinta días.

El/la trabajador/a podrá concertar con la Empresa la posibilidad de obtener los quince días de permiso no retribuido comprometiéndose a recuperar los días de permiso no trabajados.

Art. 18º.- EXCEDENCIAS:

Excedencias voluntarias:

L@s trabajadores/as con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La petición de excedencia quedará resuelta por la Empresa y representantes de l@s trabajadores/as en un plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la solicitud.

Las excedencias voluntarias por periodos inferiores a dos años serán tratadas favorablemente a no ser que supongan perturbaciones técnicas importantes para la empresa.

Si el/la trabajador/a no solicita el reingreso con un preaviso de un mes, perderá el derecho de su puesto de trabajo en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.

Las excedencias solicitadas con motivos de cuidados de hijos y cuidado de familiares, aun siendo excedencias voluntarias, sus efectos son de excedencia forzosa, están exentas del preaviso de un mes de antelación, pudiéndose notificar en cualquier momento la reincorporación a su puesto de trabajo antes de la terminación de dicha excedencia

Excedencias forzosas:

L@s trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrad@s para el ejercicio de cargos públicos o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, siendo su incorporación inmediata al cumplirse el mandato, o antes, pero notificándolo con un mes de antelación.

Art. 19º.- RETRIBUCIONES SALARIALES

— **Año 2021:** 0%

— **Año 2022:**

- Paga Celestino: como reconocimiento a la labor ejercida por el compañero Celestino González en la contrata de limpieza y recogida de la ciudad de Alcalá de Henares, se abonará en la nómina del mes de octubre una paga a todo el personal afectado por este convenio colectivo que se encuentre de alta en la plantilla a la fecha de dicho pago, de acuerdo con el porcentaje de jornada efectivamente realizado en los 12 meses anteriores. En el año 2022, su importe corresponderá al 50% de una paga extraordinaria actual sin

antigüedad, aquellos trabajadores a jornada parcial percibirán la parte proporcional a los distintos porcentajes de jornada y días de prestación.

— **Año 2023:**

- **Paga Celestino:** como reconocimiento a la labor ejercida por el compañero Celestino González en la contrata de limpieza y recogida de la ciudad de Alcalá de Henares, se abonará en la nómina del mes de octubre una paga a todo el personal afectado por este convenio colectivo que se encuentre de alta en la plantilla a la fecha de dicho pago, de acuerdo con el porcentaje de jornada efectivamente realizado en los 12 meses anteriores. En el año 2023, su importe corresponderá al 75% de una paga extraordinaria actual sin antigüedad, aquellos trabajadores a jornada parcial percibirán la parte proporcional a los distintos porcentajes de jornada y días de prestación.

— **Año 2024:**

- **Paga Celestino:** como reconocimiento a la labor ejercida por el compañero Celestino González en la contrata de limpieza y recogida de la ciudad de Alcalá de Henares, se abonará en la nómina del mes de octubre una paga a todo el personal afectado por este convenio colectivo que se encuentre de alta en la plantilla a la fecha de dicho pago, de acuerdo con el porcentaje de jornada efectivamente realizado en los 12 meses anteriores. En el año 2024, su importe corresponderá al 100% (de una paga extraordinaria actual sin antigüedad), aquellos trabajadores a jornada parcial percibirán la parte proporcional a los distintos porcentajes de jornada y días de prestación. Se consolidará a partir del año 2025 dicha paga con el importe fijado para el año 2024.

— **Año 2025 (a partir del 1 de agosto):**

- **Subida salarial** a tablas del 75% del diferencial acumulado entre la variación de IPC de julio de 2021 a julio de 2024 (en caso de existir) e incremento de la Paga Celestino (valorado en 6,25%). El otro 25% del diferencial acumulado se incluye en una paga de productividad no consolidable para el mismo año.
- **Paga Eliseo no consolidable:** como reconocimiento a la labor ejercida por el compañero Eliseo Briones en la contrata de limpieza y recogida de la ciudad de Alcalá de Henares, y como medida de lucha contra el fuerte índice de absentismo que existe en la contrata, en el año 2025, se genera un premio productividad no consolidable para el personal de alta en la plantilla a la fecha de pago que realice directamente tareas de limpieza, recogida o supervisión de calle. El importe de este premio corresponde al 25% del diferencial acumulado entre la variación de IPC de julio de 2021 a julio de 2024 (en caso de existir), e incremento de la Paga Celestino (valorado en 6,25%), más otro 25% que aportará la Empresa de igual valor al puesto por la RLT. Todo ello a repartir a partes iguales entre la totalidad de los trabajadores cuyo absentismo individual sea inferior al 8% desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del 2024.
El mencionado premio se devenga del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024 y no es consolidable, abonándose en la nómina de febrero de 2025. Para el cálculo del absentismo individual para los trabajadores a jornada completa se tomará como base las 222 jornadas anuales, así como para el resto de los trabajadores se establecerá el número de jornadas anuales en función a su porcentaje de jornada. Se establecerá como absentismo todas aquellas incapacidades que no deriven de un accidente laboral, así como aquellas licencias no retribuidas y ausencias injustificadas. Adicionalmente, los trabajadores podrán compensar este absentismo antes de finalizar el año natural, siempre y cuando se respeten los descansos obligatorios entre jornadas y en cómputo semanal.

Conceptos Retributivos

PLUS FESTIVO. - Será durante la vigencia del convenio, el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría. Este plus se retribuirá linealmente según tabla anexa para todo el personal en servicio de correturnos.

PLUS DOMINGOS. - Será durante la vigencia del convenio, el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría. Este plus se retribuirá linealmente según tabla anexa para todo el personal en servicio de correturnos.

SALARIO BASE. - Será el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría.

PLUS CONVENIO. - Por este concepto se establece durante la vigencia del convenio la cantidad que figura en la tabla salarial anexa para las distintas categorías existentes.

TRABAJO PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS: Este plus equivale al 20% del salario base y lo percibirán conductores/as, encargad@s, peones/as, oficial 2ª y personal de taller.

PLUS TRANSPORTE. - Será el reflejado en la tabla anexa para todas las categorías. Se establece este plus para ayuda a los gastos de desplazamiento del personal a los distintos centros de trabajo de Alcalá de Henares. Las partes acuerdan que el pago de dicho plus se prorratee en 12 mensualidades, iguales.

ANTIGÜEDAD. - La antigüedad se percibirá por trienios vencidos para cada una de las categorías que refleja la tabla salarial anexa, a partir del 1 de agosto de 2021.

PLUS NOCTURNIDAD. - Este plus equivale al 25% del salario base que figura en la tabla salarial para las categorías indicadas en concepto de realizar su trabajo en jornada nocturna. Dicha jornada será la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas, de acuerdo con el art.36.1 ET.

PLUS DE JORNADA PARTIDA. - Por este concepto se establecen para todos aquell@s trabajadores/as que realicen su trabajo en jornada partida la cantidad establecida en la tabla salarial anexa por día trabajado.

Esta cantidad se abonará por día efectivo de trabajo y por los días efectivos de trabajo que el/la trabajador/a esté de vacaciones.

PLUS SOPLADORA. - El personal, con categoría de peón, que realice estas funciones, percibirá el plus establecido en la tabla salarial por día efectivo de trabajo realizando esta función.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, dichas cantidades variarán en función de lo que acuerden las partes.

Art. 20º.- REVISION SALARIAL

Se revisarán del mismo modo todos los artículos con contenido económico del presente convenio

Art. 21º.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.

El número de pagas para el personal será de 16 al año distribuidas de la siguiente manera:

- 11 mensualidades en la categoría señalada en la tabla salarial anexa incrementada con la antigüedad.
- Paga de julio: En la cuantía señalada en la tabla salarial anexa incrementada con la antigüedad. Los operarios adscritos al correturnos en turno de mañana o tarde cobrarán, mientras estén adscritos a dicho servicio, la parte proporcional devengada en dicho servicio, como compensación por prestar servicios en festivos y domingos. Relacionado en la tabla anexa.
- Paga de Navidad: En la cuantía señalada en la tabla salarial anexa incrementada con la antigüedad. Los operarios adscritos al correturnos en turno de mañana o tarde cobrarán, mientras estén adscritos a dicho servicio, la parte proporcional devengada en dicho servicio, como compensación por prestar servicios en festivos y domingos. Relacionado en la tabla anexa
- Vacaciones: Por este concepto se percibirá lo señalado en la tabla salarial anexa incrementado con la antigüedad en el período de disfrute de las vacaciones anuales del/la trabajador/a. Siempre se abonará dos días antes del comienzo de su disfrute.
- Paga Celestino: en el año 2022, un 50% de la cuantía señalada en la tabla salarial anexa de una paga extraordinaria sin antigüedad. En el año 2023, un 75% de la cuantía señalada en la tabla salarial anexa de una paga extraordinaria sin antigüedad. En el año 2024, un 100% de la cuantía señalada en la tabla salarial anexa de una paga extraordinaria sin antigüedad. Se consolidará a partir del año 2025 dicha paga con el importe fijado para el año 2024 sin antigüedad.
- Participación en Beneficios: Se considera como tal y en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa añadiendo el complemento de antigüedad que corresponda. Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y su abono será proporcional a los meses del año trabajado durante el citado período y se abonará el 31 de marzo. Los operarios adscritos al correturnos de mañana o tarde cobrarán, mientras estén adscritos a dicho servicio, la parte proporcional devengada en dicho servicio, como compensación por prestar servicios en festivos y domingos. Relacionado en la tabla anexa.

- Período de Devengo: Las Pagas de julio y navidad se abonarán semestralmente y en caso de alta o cese del/la trabajador/a durante el período devengado se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses trabajados.
- Paga de Julio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio y se abonará en la primera semana de Julio.
- Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de diciembre y se abonará el 17 de diciembre.
- Paga Celestino: Se devengará del 1 de noviembre al 31 de octubre y se abonará en la nómina de octubre.

Art. 22º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Solamente se realizarán horas extras en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales dadas las características del servicio público a realizar.

Art. 23º.- LUGAR Y DIA DE PAGO

El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior, si este fuese sábado o víspera de festivo.

Art. 24º.- INGRESO DE LA NOMINA

A petición del/la trabajador/a, la empresa le ingresará la nómina en la Cartilla o Cuenta de Ahorros del Banco que el/la trabajador/a designe.

Art. 25º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá el 100% de su salario real como si de su trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes desde el primer día de la baja.

En caso de baja por enfermedad, el/la trabajador/@ percibirá el 100% de su salario real al mes como si de su trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes desde el primer día de la baja.

Art. 26º.- ANTICIPOS QUINCENALES

Voluntariamente todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita, de una cuantía máxima del 50% de su salario. Este anticipo se abonará en horas de trabajo, dándose como plazo máximo para su petición el día 10 y abonándose el día 15 de cada mes.

Art. 27º.- FONDO PARA AYUDAS SOCIALES

Con el fin de atender las necesidades urgentes y perentorias de l@s trabajadores/as, se establece un fondo social por el importe máximo establecido en la tabla salarial.

Para los siguientes años de vigencia del Convenio, este Fondo se incrementará según las revisiones establecidas en el convenio.

Este fondo estará a nombre de la representación legal de l@s trabajadores/as y será gestionado por los mismos justificando a la empresa las cantidades dispuestas.

Salvo en casos de extrema necesidad, que serán valorados por los representantes de l@s trabajadores/as, se establece como norma general que la cantidad concedida sea de un máximo del 35% del gasto.

Asimismo, la Empresa abonará el importe de sonotones y gafas prescritos por facultativo, que se rompan como consecuencia del trabajo.

El fondo para ayudas sociales estará disponible para todas aquellas personas con una antigüedad de al menos 1 año en la plantilla.

Art. 28º.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal con más de seis meses en la Empresa podrá solicitar cada 18 meses como plazo mínimo y por trabajador/a un préstamo reintegrable por el importe máximo de 1.202,02€.

La amortización de dicho préstamo se hará en un plazo de doce pagas como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad establecida en la tabla salarial.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, el fondo de préstamos variará en función de las revisiones salariales.

Se acuerda conceder préstamos a todo trabajador/a que lo solicite siempre que esta petición no suponga rebasar la cantidad establecida en la tabla salarial. Cualquier solicitud deberá previamente ser revisada por el Comité de Empresa para analizar si realmente se trata de algo urgente.

Art. 29º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el/la trabajador/a o sus beneficiari@s en todo caso percibirán en concepto de indemnización la cantidad establecida en la tabla salarial independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan.

La cantidad establecida como indemnización variará en función de las revisiones salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

L@s trabajadores/as que sean declarados oficialmente de una Invalidez permanente total y absoluta que sea derivada de enfermedad común o profesional, tendrán derecho a percibir la cantidad por año trabajado que para los 60 años se establece en este artículo si su edad es igual o inferior a dichos 60 años, o a la cantidad establecida en el anexo I relativo a este artículo para los siguientes años, si su edad es superior a los 60 años.

Las nuevas cantidades, en su caso, entrarán en vigor a partir del mes siguiente a la firma del Convenio o de sus Actas de Revisión, aplicándose durante el período del mes citado la indemnización reconocida en el año anterior.

Art. 30º.- REVISIÓN MÉDICA

Se realizará inexcusablemente por parte de la Empresa y a través de un servicio médico privado o preferentemente de la Seguridad Social, una revisión médica anual, en horas de trabajo, que constará de una serie de pruebas obligatorias mínimas y a criterio del facultativo como análisis de orina, electrocardiograma, tensión sanguínea, agudeza visual y auditiva, dando el resultado a l@s trabajadores/as por si fuera aconsejable su tratamiento médico. Dicha revisión se realizará en horas de trabajo y se computará como horas trabajadas.

Dicha revisión es de carácter voluntario salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y los reconocimientos exigidos en el art. 243 de la Ley General de la Seguridad Social.

En octubre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario.

Art. 31º.- COMPLEMENTO DE JUBILACIÓN

L@s trabajadores/as que soliciten su jubilación percibirán por parte de la Empresa por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquella, las cantidades establecidas en la tabla salarial, que se actualizarán con los incrementos del convenio.

La cantidad establecida como indemnización variará en función de las revisiones salariales para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Igualmente se abonará idéntica cantidad que la establecida para el caso de la jubilación a los 65 años por año de servicio prestado cuando el/la trabajador/a solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Respecto a la jubilación parcial y resto de jubilaciones se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Art. 32º.- INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

En los casos de incapacidad parcial o enfermedad que no origine la incapacidad total o absoluta de un trabajador/a, la Empresa podrá decidir su traslado, dando cuenta al Comité, a otro puesto de trabajo donde pueda desarrollar funciones de acuerdo con su estado, con respeto de los derechos económicos que le correspondieran antes del traslado.

Art. 33º.- ASISTENCIA JURÍDICA

La Empresa estará obligada a prestar la asistencia jurídica adecuada a sus empleados en los supuestos conflictos surgidos como consecuencia de la prestación de sus servicios, así como cubrir la posible responsabilidad civil que pudiera derivarse de la actividad de sus empleados, salvo en los casos de embriaguez, toxicomanía.

Art. 34º.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa dotó a la plantilla con la siguiente uniformidad, en 2.014:

INVIERNO TURNO DÍA

- 1 Abrigo desmontable.
- 2 pantalones de invierno con forro.
- 2 polos de manga larga.
- 2 Chaquetillas polares gruesas.
- 1 jersey grueso con cremallera cuello/alto.
- 1 par de botas de seguridad categoría S3P con puntera de fibra.
- 1 braga polar.
- 1 toalla de ducha de color oscuro.

INVIERNO TURNO NOCHE

- Igual que el turno de día exceptuando oficiales de 2ª y peon@s que se les dará en vez de 2 pantalones de invierno con forro, 2 buzos.

El conductor del turno de noche que quiera buzo deberá comunicárselo a su responsable del servicio.

A los peon@s que dan servicio con las hidros y al personal del lavadero se les facilitará el correcto calzado de seguridad impermeable y se mejorará la calidad de los guantes.

VERANO TURNO DÍA Y NOCHE

- 2 cazadoras transpirables.
- 2 pantalones transpirables.
- 2 polos de manga corta transpirables.
- 2 gorras transpirables.
- 1 par de zapatos de verano con puntera de fibra.

Esta ropa se entrega para el personal fijo en plantilla o contrato con duración superior a 6 meses, y para el resto se entregará la ropa que tiene en stock la empresa.

La ropa se entregará a reposición, previa entrega de la prenda deteriorada por parte del/de la operari@.

Empresa y Comité seleccionarán la calidad de prendas antes de efectuar el pedido, en cualquier caso.

En la ropa, tanto de verano como de invierno, irán cosidos unos reflectantes para la seguridad de l@s trabajador@s.

Art. 35º.- DERECHOS POR ESTUDIOS

Todo trabajador/a que solicite cambio de turno, como consecuencia de la realización de estudios en centros oficiales, le será concedido, previa justificación de la matrícula y posterior aprovechamiento de los estudios realizados teniendo en cuenta para su valoración la media de la clase a la que asiste.

Art. 36º.- INGRESOS Y NUEVA CONTRATACION

Los contratos de relevo de duración determinada se realizarán según la legislación vigente.

Con carácter general se establece que como máximo un 10% de la plantilla tendrá contratos laborales de carácter eventual.

La contratación del personal relevista será siempre por grupo profesional, atendiendo siempre a la legislación vigente en todos los aspectos.

Art. 37º.- TRIBUNAL EXAMINADOR

Estará representado el Comité de Empresa al menos por dos vocales, uno de ellos a ser posible con la categoría profesional que se quiere cubrir. Dichos vocales tendrán voz y voto a la hora de confeccionar las pruebas a realizar y podrán estar presentes al efectuarse la puntuación de las pruebas con voz y voto. En caso de empate decidirá el voto de calidad del/de la presidente/a del Tribunal representante de la Empresa.

Las pruebas serán confeccionadas como máximo 24 horas antes del día señalado para realizarlas.

Art. 38º.- COMPETENCIAS DEL COMITE DE EMPRESA

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en las condiciones más beneficiosas.

Art. 39º.- COMITE DE SALUD LABORAL.

Tendrá una composición de carácter paritario compuesta por la representación de la Empresa hasta un máximo de tres personas y por tres representantes de l@s trabajadores/as de los que al menos un@ será miembro del Comité de Empresa. Dicho Comité se reunirá previa comunicación del orden del día a proposición de cualquiera de las partes dentro de las 48 horas siguientes a su petición, salvo casos excepcionales en que el plazo será de 72 horas de forma inexcusable. Ambas partes podrán estar asistidas en las reuniones por Asesor@s Jurídicos o Técnicos. Asimismo, los integrantes del Comité de Salud Laboral tendrán derecho a 14 horas al mes remunerados como si de trabajo real se tratara salvo aquellos miembros que también pertenezcan al Comité de Empresa.

Art. 40º.- FUNCIONES DEL COMITE DE SALUD LABORAL.

Tomar acuerdos por unanimidad de las partes; los cuales se recogerán en acta, sin perjuicio de las acciones legales que pueden tomar el Comité de Empresa en esta materia, así como de las atribuciones que la Ley reconozca al mismo.

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

Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica observancia de las medidas preventivas, estimular la enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de l@s trabajadores/as, tanto del Comité de Empresa como entre los propios interesados en esta materia. Igualmente estudiará todos los aspectos inherentes a la utilización de prendas de protección, vestuario y uniformidad de las mismas.

La Empresa facilitará los medios de propaganda necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones y prácticas en materia de Salud Laboral.

Con el fin de prestar una acción coordinada y eficaz, el servicio central de Salud Laboral de la Empresa mantendrá estrecha relación con el Comité de Salud Laboral correspondiente a l@s trabajadores/as comprendidos dentro del presente Convenio.

Dentro de las normas de Salud Laboral cabría destacar:

- La limpieza diaria de los recolectores.
- Todos los vehículos disponen de un botiquín.
- El velar porque se procure evitar que vayan destinados a los camiones de basuras l@s trabajadores/as que, como consecuencia de operaciones quirúrgicas, por su edad o por padecer algún defecto físico no se adapten sus condiciones físicas a la labor de recogida.

Art. 41º.- GARANTIAS SINDICALES

L@s trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo de su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la Empresa. En casos excepcionales, la Dirección de la Empresa, previa petición del Comité podrá autorizar que se realice en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requieran asesoramiento de las centrales sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo de un representante sindical no perteneciente a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido legalmente. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales, consultas y asesoramientos sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará mensualmente, según el acuerdo de los interesados, pudiendo acumularse las horas disponibles para cada uno de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes.

Las horas de reunión con la Empresa y sobre el convenio y otras materias irán a cargo de la Empresa.

Durante el tiempo que dure la negociación del Convenio, los Delegados Sindicales y del Comité podrán utilizar cuantas horas necesiten para reunirse, sin que computen como horas sindicales, y yendo a cargo de la Empresa las que superen las horas sindicales.

L@s Delegad@s tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa.

L@s Delegad@s de personal y del Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciado del que utilice la Empresa en todos los centros de trabajo.

La empresa entregará una vez al año, un listado de personal con los mismos datos que se establecen para el censo electoral.

Art. 42º.- SECCIONES SINDICALES

Cuando los Sindicatos y Centrales Sindicales acrediten en la Empresa una afiliación superior al 15% de la plantilla, la representación del Sindicato o Central Sindical podrá ostentar un/a Delegad@ Sindical con las mismas horas sindicales y los mismos derechos que un miembro del Comité de Empresa.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente reconociendo ésta, acto seguido al citad@ delegad@ su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El/la Delegad@ Sindical deberá ser un trabajador/a en activo en la Empresa, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales.

Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de l@s afiliad@s del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud Laboral en el Trabajo, Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo a lo regulado a través de la Ley.

Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a l@s trabajadores/as en general y a l@s afiliad@s al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a l@s afiliad@s.
- b) En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo traslado de l@s trabajadores/as cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de l@s trabajadores/as.
- c) La implantación por revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliad@s y repartir propaganda sindical.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a sus respectivos afiliad@s al Sindicato y a l@s trabajadores/as en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos l@s trabajadores/as.

Art. 43º.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de l@s trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de l@s trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante un período de tiempo indefinido.

Art. 44º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En materia de clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del Convenio General del Sector de Limpieza Pública viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como las aquí pactadas.

Cada Grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

En cuanto a categorías profesionales, existentes, se definen las siguientes:

GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS:

ENCARGADO/A: a las órdenes de un/a Encargad@ General o de un/a Subencargad@ General. Generalmente, tiene a su cargo Capataces y personal operario, normalmente sin cualificar, cuyos trabajadores/as dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS:

AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN: emplead@, mayor de dieciocho años, que dedica su actividad a operaciones elementales de administración y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

OFICIAL/A DE ADMINISTRACIÓN: emplead@ mayor de veinte años, que actúa a las órdenes de un/a Jef@ Administrativ@, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidades, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

GRUPO DE OPERARIOS:

PEÓN/A: trabajadores/as, mayores de dieciocho años, encargados de ejecutar labores para cuya realización se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria mínima. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

OFICIAL/A 2ª: además de las funciones propias de peón/peona, deberá:

- Conducir, por lo cual deberá poseer como mínimo el carnet B y/o A1, según necesidades del servicio, para la realización de limpieza de jardines, parques y colegios, servicio de bolseo para facilitar la recogida lateral, limpieza de alrededores de contenedores y vaciado de papeleras y limpieza de zonas de influencia.
- Se ocupará de que el vehículo que se le asigne esté en las debidas condiciones de funcionamiento.
- Utilización y mantenimiento de maquinaria menor: desbrozadoras e hidrolimpiadoras.
- Mantenimiento y reposición de papeleras y contenedores.

CONDUCTOR/A: en posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

OFICIAL/A 2ª TALLER: A las órdenes del/de la Jefe/a de Taller y del Oficial 1ª, posee también conocimientos del oficio de mecánico y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

OFICIAL/A 1ª TALLER: con mando sobre otr@s operari@s o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

En lo no previsto en este artículo, se estará en lo dispuesto en el convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 45º.- LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN

Para lo no recogido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, en el Convenio General del Sector y en la Legislación Vigente en las condiciones más beneficiosas para l@s trabajadores/as.

Las partes están obligadas a respetar toda la legislación de aplicación que en materia de relaciones laborales se pudiera redactar.

DISPOSICIONES ADICIONALES**PRIMERA: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y

Hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo).

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

SEGUNDA: Cesta Navidad

Única y exclusivamente para los años 2022, 2023 y 2024, por tanto, la entrega de esta no tendrá carácter consolidable. El importe de la cesta de Navidad será de 80€ (IVA incluido). Para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo que se encuentre de alta en la plantilla a la fecha de entrega de la misma (20 de diciembre) y que al menos lleve un año de antigüedad en la empresa. Se creará una comisión de trabajadores voluntarios para su adquisición.

TERCERA: Jubilaciones parciales

En el año 2022 se concederán un total de 11 jubilaciones parciales a los trabajadores que cumplan con los requisitos legales establecidos.

CUARTA: Cambios de categorías

- En el turno de mañana 2 categorías de conductor.
- En el turno de tarde una categoría de oficial de 2ª.

Se concederán según el criterio establecido en el Artículo 13 del presente convenio.

QUINTA: Ampliación de SDF a tiempo completo

- 2022: 8 trabajadores de SDF pasarán a tiempo completo por orden de antigüedad en el servicio, que ya hayan tenido algún tipo de ampliación.
- 2023: 8 trabajadores de SDF pasarán a tiempo completo por orden de antigüedad en el servicio, que ya hayan tenido algún tipo de ampliación.
- 2024: 1 trabajador de SDF pasará a tiempo completo por orden de antigüedad en el servicio, que ya hayan tenido algún tipo de ampliación.

SEXTA: Modalidad de los contratos

- Contrato Eventual por circunstancias de la producción como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible, aun tratándose de la actividad normal de la empresa que genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se incluyen las que derivan de las vacaciones anuales. La duración máxima de este contrato será de doce meses. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los doce meses.
- Contrato fijo-discontinuo: se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Podrá celebrarse a tiempo parcial. Se formalizará por escrito y reflejará los elementos esenciales de la actividad laboral, la duración del periodo de la actividad, jornada y distribución horaria, si bien estos podrán tener un carácter estimatorio, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. Al objeto de la regulación del criterio objetivo y formal de llamamiento se creará una comisión mixta entre la RLT y la empresa. Al inicio de cada año natural, la empresa dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras de un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
- Contrato formativo: podrán desempeñarse por medio del contrato formativo las categorías recogidas en el presente Convenio Colectivo.

ANEXO I

**ACTUALIZACIÓN CONVENIO COLECTIVO AGOSTO 2021
DEFINITIVA LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU.
DE ALCALÁ DE HENARES.**
Art. 19
ANTIGÜEDAD

Categorías	Euros Precio definitivo desde 1/08/2021
OF. ADMVO.	56,18
ENCARGADO	44,81
AUX. ADMVO.	44,81
CONDUCTOR	44,81
OFICIAL 2ª	44,81
PEON	44,81

Art. 21
**COMPENSACIÓN PAGAS EXTRAS Y BENEFICIO PERSONAL
CORRETORNOS DIA**

Dotación	Euros Precio definitivo desde 1/08/2021
	79,67

Art. 31
COMPLEMENTO DE JUBILACION

Edad	Euros Precio definitivo desde 1/08/2021
60 Años	1.093,28
61 Años	956,61
62 Años	865,52
63 Años	683,32
64 Años	249,95
65 Años	199,94

Art. 27
FONDO PARA AYUDAS SOCIALES

Dotación	Euros Precio definitivo desde 1/08/2021
	18.651,39

Art. 28
PRESTAMO REINTEGRABLE

Dotación	Euros Precio definitivo desde 1/08/2021
	33.158,02

Art. 29
SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Indemnización	Euros Precio definitivo desde 1/08/2021
	34.383,47

Art. 12
DESCANSO DOMINICAL Y FIESTAS

	Euros Precio definitivo desde 1/08/2021
Personal RSU en Navidad Año Nuevo	111,77
Personal Limpieza días Ferias-Fiestas	111,77
Personal Limpieza días Ferias-Fiestas	111,77
Plus Sopladora	2,23

ANEXO II

ACTUALIZACIÓN CONVENIO COLECTIVO AGOSTO 2.021 DEFINITIVO LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU. DE ALCALÁ DE HENARES.

ACUERDO DEL ACTA DE FECHA 17 DE ENERO DE 2.002 Plus Carga Lateral

Euros

Precio definitivo desde 01/08/2021

4,63

ACUERDO DEL ACTA DE FECHA 7 DE MARZO DE 2.002 (ENCARGADOS) Plus Productividad

Euros

Precio definitivo desde 01/08/2021

121,95

Plus Festivo

Euros

Precio definitivo desde 01/08/2021

138,20

TABLA SALARIAL AÑO 2.021 CATEGORIA OF. 1ª ADMÓN

	Precio definitivo desde 01/08/2021
Salario Base	1.927,51
Plus Convenio	201,56
Plus Incentivos	635,37
Plus Transporte	123,92
Total mes	2.888,36
Extra Julio	2.086,85
Extra Navidad	2.086,85
Extra Beneficios	2.086,85
Total año	40.920,94

TABLA SALARIAL DEFINITIVA (AGOSTO 2021-JULIO 2022) LIMPIEZA Y RECOGIDA RSU. ALCALA DE HENARES

Grupo Profesional	CATEGORIAS	SALARIO BASE	20%				25%				TOTAL MES	EXTRA JULIO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA BENEFICIOS	TOTAL AÑO
			PLUS CONVENIO	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS FESTIVO	PLUS DOMINGO	PLUS TRANSPORT E							
G. Operarios	PEON LIMPIEZA	1.144,38	148,14	228,88	0,00	0,00	0,00	123,92	1.645,32	1.518,80	1.518,80	1.518,80	1.518,80	24.300,27	
G. Operarios	PEON RECOGIDA	1.144,38	148,14	228,88	286,10	83,77	112,88	123,92	2.128,07	1.881,49	1.881,49	1.881,49	1.881,49	31.181,31	
G. Operarios	COND. LIMP -OF 1ª TALLER	1.274,17	168,93	254,83	0,00	0,00	0,00	123,92	1.821,85	1.678,87	1.678,87	1.678,87	1.678,87	26.899,02	
G. Operarios	CONDUCTOR RECOGIDA	1.274,17	168,93	254,83	318,54	98,64	112,88	123,92	2.351,91	2.072,55	2.072,55	2.072,55	2.072,55	34.440,79	
G. Mandos Intermedios	ENCARGADO LIMPIEZA	1.351,55	187,95	270,31	0,00	0,00	0,00	123,92	1.933,73	1.776,91	1.776,91	1.776,91	1.776,91	28.535,46	
G. Mandos Intermedios	ENCARGADO RECOGIDA	1.351,55	187,95	270,31	337,89	93,62	112,88	123,92	2.478,12	2.170,58	2.170,58	2.170,58	2.170,58	36.249,05	
Administrativos G.	AUX. ADMON.	1.419,77	197,74	0,00	0,00	0,00	0,00	123,92	1.741,43	1.631,82	1.631,82	1.631,82	1.631,82	25.792,69	
Administrativos G.	OF. ADMON.	1.642,51	211,26	0,00	0,00	0,00	0,00	123,92	1.977,69	1.852,92	1.852,92	1.852,92	1.852,92	29.291,13	
G. Operarios	OFICIAL 2ª	1.241,73	163,73	248,35	0,00	0,00	0,00	123,92	1.777,73	1.638,88	1.638,88	1.638,88	1.638,88	26.249,44	
G. Operarios	OFICIAL 2ª RECOGIDA	1.241,73	163,73	248,35	310,43	89,61	112,88	123,92	2.290,65	2.019,60	2.019,60	2.019,60	2.019,60	33.546,62	

PLUS TURNO PARTIDO POR DIA EFECTIVAMENTE TRABAJADO: 6,32 Euros

LA PAGA DE VACACIONES ES DE LA MISMA CUANTÍA QUE UNA MENSUALIDAD INCREMENTADA CON LA ANTIGÜEDAD

TABLA SALARIAL DEFINITIVA (AGOSTO 2021 – JULIO 2022) LIMPIEZA VIARIA TIEMPO PARCIAL ALCALÁ DE HENARES											
Grupo Profesional	CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS PENOSO	PLUS LIBRANZA	PLUS TRANSP.	TOTAL DIA	JULIO Devengo: 1 Enero a 30 Junio	NAVIDAD Devengo: 1 Julio a 31 Diciembre	BENEFICIOS Devengo: 1 Enero a 31 Diciembre	TOTALES
G. Operarios	PEON LIMPIEZA	38,58	5,19	7,72	23,86	4,13	79,47	12,28	12,28	6,14	97,89
G. Operarios	OFICIAL 2ª LIMPIEZA	41,85	5,72	8,37	25,72	4,13	85,80	13,28	13,28	6,64	105,72
G. Operarios	COND. LIMPIEZA	42,93	5,91	8,59	26,37	4,13	87,92	13,60	13,60	6,80	108,31

(03/11.412/22)

