

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 27** *RESOLUCIÓN de 13 de febrero de 2023, 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 Sulo Ibérica, S. A. (Limpieza y Mantenimiento de Soterrados y Papeleras del Municipio de Parla) (código número 28103501012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Sulo Ibérica, S. A. (Limpieza y Mantenimiento de Soterrados y Papeleras del municipio de Parla), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 27 de septiembre 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 13 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE SULO IBERICA DE LIMPIEZA  
Y MANTENIMIENTO DE SOTERRADOS Y PAPELERAS****PARLA (MADRID) 2022 – 2025**

## CAPÍTULO I

*CONDICIONES GENERALES***Art. 1 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO**

El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa Sulo Ibérica y la Representación Legal de los Trabajadores del Servicio de Limpieza y Mantenimiento de contenedores soterrados y papeleras, en el término municipal de Parla (Madrid).

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

**Art. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de la empresa Sulo Ibérica con el personal adscrito al Servicio de Limpieza y Mantenimiento de contenedores soterrados y papeleras, en el término municipal de Parla (Madrid).

**Art. 3 VIGENCIA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2025, no obstante, se mantendrá en sus propios términos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

**Art. 4 CONDICIONES**

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

A tal efecto, se considera un texto único el articulado, disposiciones, tablas y anexos del presente convenio.

Las condiciones establecidas en el presente convenio se consideran mínimas, respetándose todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen y/ o no se recojan en el presente convenio.

**Art. 5 ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

**Art. 6 SUBROGACION DEL PERSONAL**

Al término de la concesión de la contrata, se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

**Art. 7 COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de la Parte Social.

A las sesiones podrán asistir los Asesores de ambas partes. La Comisión Mixta Paritaria tendrá las siguientes funciones:

A.- Interpretación de la totalidad de este Convenio Colectivo, incluyendo los anexos y cláusulas.

B.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

C.- Intervención obligatoria previa a vía ordinaria, para la resolución de conflictos de ámbito colectivo.

D.- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas a su espíritu global.

E.- A la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, esta Comisión Mixta seguirá ejerciendo sus funciones, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo.

F.- Tratar previamente a su implantación, siempre que sea posible, las modificaciones que en materia de horarios proyecte llevar a cabo la empresa.

G.- La Comisión podrá solicitar la documentación que crea necesaria para la resolución de conflictos.

H.- Al escrito de convocatoria de la Comisión, se adjuntará la documentación necesaria para los asuntos que se vayan a plantear.

I.- La Comisión Mixta Paritaria, si así se acuerda, podrá comunicar a quien corresponda las resoluciones que salgan de dicha Comisión.

J.- Todos los acuerdos que sean adoptados por la Comisión Mixta Paritaria, serán vinculantes en los términos que se establezcan en los propios acuerdos.

K.- En todas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria se levantará acta.

Procederá a convocar la Comisión Mixta Paritaria cualquiera de las partes que la integran, debiendo efectuarse la reunión en el plazo máximo de 7 días (hábiles) a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión deberá emitir el informe en un plazo máximo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese convocada la Comisión.

Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al presente convenio colectivo como anexos al mismo.

**CAPÍTULO II****CONDICIONES ECONÓMICAS****Art. 8 ESTRUCTURA SALARIAL**

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del anexo 1 final para cada categoría y tendrán la siguiente denominación:

**SALARIO BASE**

Será para cada categoría el que figura en las tablas salariales anexas (anexo I).

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter anual.

**ANTIGÜEDAD**

El complemento de antigüedad consistirá en 3 bienios, por importe de 280 euros brutos anuales, y posteriores quinquenios por importe de 420 euros brutos anuales. Estos importes se devengarán en 12 mensualidades y 2 pagas.

La antigüedad empezará a computarse con carácter económico el día 1 de Enero de 2023. No obstante, para otros efectos, la antigüedad será la fecha de entrada en la empresa.

La antigüedad comenzará a abonarse el día 1 de Enero de 2025, fecha en la que se genera el primer bienio.

**PLUS CONVENIO.**

Se percibirá este plus una vez transcurrido un año en el puesto, confirmando la consolidación en el mismo, el importe máximo de éste será del 5% del salario base para su categoría profesional. No obstante, el establecimiento de su cuantía será a criterio de la Empresa, con un máximo establecido de un 5%.

**PLUS TURNICIDAD.**

Dicho plus se pagará a los operarios que realicen jornadas laborales variando el turno a lo largo del mes. El precio de este plus tonicidad será de 7,33 euros brutos por día.

**PLUS NOCTURNO.**

Todos los operarios que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 22:30 horas y las 06:30 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe consiste en el 25% sobre el salario base.

**PLUS PROMEDIO DE VACACIONES.**

Este plus se abonará conforme al promedio obtenido por el trabajador por los conceptos turnicidad y nocturnidad en jornada normal en los tres meses trabajados anteriores a la fecha de iniciación de las mismas (abril, mayo y junio). La fecha de abono de dicho plus será en la mensualidad correspondiente al mes de septiembre.

**PLUS COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO.**

El plus complemento puesto de trabajo (en adelante CPT) se aplicará a todos los trabajadores con una antigüedad en el servicio anterior al día de la firma de este convenio. Su cuantía será, para cada trabajador, la que a 31 de diciembre de 2022 figure como antigüedad en la nómina, que pasará a denominarse CPT a partir del 1 de enero de 2023.

**Art. 9 COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES**

La Empresa abonará a todo su personal 2 pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

**Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la siguiente denominación: Paga de Verano, Paga de Navidad.

**Cuantía:** Para el año 2022 las pagas de verano y Navidad, serán las fijadas, para cada categoría dividiendo el salario bruto anual (salario base, antigüedad y plus convenio) entre 14.

Para los años 2023 y 2024 las pagas de verano y Navidad, serán las fijadas, para cada categoría, dividiendo el salario bruto anual (salario base, plus CPT y plus convenio) entre 14.

Para el año 2025 las pagas de verano y Navidad, serán las fijadas, para cada categoría dividiendo el salario bruto anual (salario base, antigüedad, plus CPT y plus convenio) entre 14.

**Fechas de abono:** La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 15 de julio, la de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre.

**Periodo de devengo:** Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se devengarán anualmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

Paga de Verano: se devengará del 1 de Julio del año anterior al 30 de junio de año de pago.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

**Art. 10 PLUSES**

- Plus Convenio.
- Plus Turnicidad. Plus nocturno.
- Complemento personal
- Plus antigüedad.
- Plus Complemento puesto de trabajo (CPT)

El abono de estos pluses se efectuará en la nómina mensual a cada trabajador que le corresponda, excepto turnicidad, nocturnidad y productividad que se hará a mes vencido.

**Art. 11 ENTREGA DE NÓMINA**

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo, siempre de forma personal y oculta para el resto, según marca la ley. Dicha entrega se realizará por medios telemáticos.

El cobro de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes o el anterior, cuando este coincida en sábado, domingo o festivo. A más tardar, dos días hábiles después se entregará el recibo de la nómina en el centro de trabajo.

**Art. 12 ANTICIPOS**

Todo trabajador tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo ya realizado durante la mensualidad en que se solicita. Así mismo, se tendrá derecho a un anticipo de las partes ya devengadas de las pagas extras.

Estos anticipos, que deberán solicitarse antes del día 10, se abonarán al trabajador el día 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

**CAPÍTULO III****JORNADA DE TRABAJO****Art. 13 JORNADA DE TRABAJO**

Se establece una jornada laboral anual de 1752 horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de 40 horas distribuidas de lunes a viernes, con un descanso intermedio de 20 minutos diarios, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada de trabajo del turno de mañana se prestará en horario de 6,30 horas a 14, 30 horas.

La jornada de trabajo del turno de tarde se prestará en horario de 14.30 horas a 22 .30 horas.

La jornada de trabajo del turno de noche se prestará en horario de 22:30 horas a 06:30 horas.

Las horas que excedan de las totales anuales pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible. (Art. 18)

Para la modificación sustancial de estas condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

**Art. 14 HORAS EXTRAORDINARIAS**

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, las necesarias para pedidos imprevistos, periodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter de estructura, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983. Tendrán carácter voluntario para el trabajador.

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

No obstante, se establece que todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán compensadas con una retribución única y exclusivamente económica.

Asimismo, se establecen los precios por jornada, a percibir por aquellos trabajadores que desempeñen trabajos de superior remuneración.

El precio de la diferencia de grupo será establecido del cálculo obtenido entre la diferencia de salario de tablas de las dos categorías dividido entre 365 días.

## CAPÍTULO IV

## MEJORAS SOCIALES

**Art. 15 FIESTAS, LICENCIAS Y PERMISOS**

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos, previo aviso, siempre que se pueda, y justificación:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Dos días por nacimiento de hijos/ as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 km por trayecto, 1 día adicional; más de 200 km por trayecto 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario. En el supuesto de hospitalización de la madre los días de licencia por nacimiento podrán disfrutarse de forma continuada o alterna mientras dure la hospitalización.
3. Dos días en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de, en cualquiera de los casos mencionados, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia. En el supuesto de fallecimiento uno de los días de permiso retribuido deberá coincidir con el del sepelio o incineración del familiar cuando éste último coincida con días laborables para el trabajador. Este permiso será de 3 días a partir del día 1 de enero de 2024, siendo ampliable en un día más cuando se tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, los trabajadores que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la citación al correspondiente deber sea anterior a las 14:00 horas.  
Se entenderán, entre otros, como deberes inexcusables de carácter público y personal los trámites necesarios para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo en España cuando la citación a los mismos sea de carácter personal y no sea posible la delegación de la representación del trabajador en favor de otras personas.
7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Los trabajadores que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso retribuido durante éste último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14:00 horas.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Que es de aplicación para el acompañamiento del cónyuge cuando reúna los restantes requisitos que se mencionan en este apartado.
- b) Se entenderá que el cónyuge o familiar de primer grado está «a cargo» del trabajador a efectos del acompañamiento cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que ha-

gan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir sólo a la visita médica.

- c) Deberá existir convivencia del paciente en el domicilio del trabajador o situación similar que demuestre un alto grado de dependencia respecto al trabajador en su vida cotidiana y/o diaria, como pudiera ser el caso de padres de edad avanzada que permanezcan en sus domicilios o residencias geriátricas.
- d) No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando éste último precisase hacer un desplazamiento en los términos en que este concepto se define en el apartado 2 anterior para acompañar a su cónyuge o familiar a visita médica.
- e) Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- f) En el caso de la edad se entenderá que existe dependencia y por tanto la necesidad de acompañamiento hasta la mayoría legal, es decir hasta los 18 años.

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

Salvo acuerdo con los representantes de los trabajadores, la retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos de carácter fijo a percibir por los trabajadores en jornada ordinaria y actividad normal, quedando excluidos únicamente aquellos complementos de naturaleza variable y/ o que se perciban por la prestación efectiva del trabajo.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.
- b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que esta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3 del presente artículo.
- c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.
- d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

En los supuestos de la licencia contemplada en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador deberá entregar a la empresa solicitud escrita, adjuntando los documentos justificativos de su

situación, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la inscripción de la unión estable, prescribiendo en caso contrario su derecho.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social. No se tendrá derecho a la licencia contemplada en el presente artículo cuando la asistencia a consulta médica se produzca en un centro de carácter privado y el facultativo elegido por el trabajador garantice la atención tanto en horario de mañana como de tarde.

Los días festivos serán las Fiestas Nacionales, las autonómicas, las locales y a partir del año 2021 será festivo el día 3 de noviembre (San Martín de Porres).

#### **Art. 16 SEGURO DE ACCIDENTES**

Todos los trabajadores serán beneficiarios de un seguro de accidentes que la empresa suscribirá con las siguientes coberturas:

- Prestación por fallecimiento por accidente.
- Prestación adicional por fallecimiento por accidente de circulación.
- Prestación por incapacidad permanente parcial por accidente.

Por cada una de las prestaciones de fallecimiento por accidente y fallecimiento por accidente de circulación se asegura, a cada uno de los trabajadores, un capital igual al 100% del salario con un mínimo de 18.031 €.

Para la prestación de incapacidad permanente parcial por accidente se asegura, a cada uno de los componentes del colectivo, un capital igual al 100% del salario con un mínimo de 30.051 €.

Las anteriores prestaciones se contratan en la modalidad riesgo 24 horas (profesionales y extra profesionales).

#### **Art. 17 LICENCIAS SIN SUELDO.**

Esta licencia la podrán solicitar los trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses, y tendrá una duración máxima de 3 meses fraccionables por una sola vez y, en este último caso, a disfrutar en un periodo máximo de 2 años. La duración máxima de esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 1 año por mutua acuerdo entre trabajador y empresa.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este periodo se le formule, salvo que la concesión de licencias afectará gravemente al proceso productivo o se encontrará disfrutando este derecho otro trabajador más de la plantilla.

Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo 2 años completos desde la fecha de inicio de disfrute de la anterior.

#### **Art. 18 BOLSA INDIVIDUAL DE TIEMPO DISPONIBLE**

1. La bolsa individual de tiempo disponible (días volantes) se conforma con todas las horas de descanso obligatorio. En el supuesto de que en la empresa se tengan pactados días de libre disposición o surgiesen de la elaboración del calendario laboral anual, éstos pasarán a formar parte de la bolsa, para su disfrute individual, salvo que por acuerdo se pacte el disfrute colectivo de todos los días o parte de ellos.

Este sistema de bolsa de horas flexibles individualizadas también operará para los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo determinado.

2. Se podrá disfrutar de la bolsa de horas individual para necesidades de carácter personal y/o familiar, disfrutándose en días completos, procurándose que los mismos se fijen por acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

3. El disfrute de los días disponibles de la bolsa individual se acordará anualmente dentro del proceso de aprobación del calendario laboral del siguiente ejercicio.

4. Una vez firmado el calendario laboral, la empresa notificará a cada trabajador los días disponibles que podrá disfrutar en el año. Dichos días podrán empezar a disfrutarse una vez sean notificados por la empresa.

**Art. 19 VACACIONES**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo. En la medida que el servicio lo permita, el periodo de vacaciones se disfrutará entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y los días festivos que estén dentro del periodo vacacional computarán como días de vacaciones, pero se añadirán a la bolsa individual de tiempo disponible (Artículo 18).

Dicho periodo vacacional se hará de forma rotativa entre todo el personal. Los trabajadores podrán solicitar el cambio entre sí de su periodo vacacional, siempre y cuando lo solicite antes del 15 de mayo. Se autorizarán las permutas o cambio de vacaciones entre compañeros de la misma categoría, que se comunicarán a la empresa. El intercambio será posible siempre y cuando ninguno de los trabajadores tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional, siempre y cuando la empresa acepte dicha petición.

En la primera quincena del mes de febrero la Empresa facilitará a los trabajadores un impreso con copia, donde cada trabajador habrá de indicar las fechas en las que solicitan sus vacaciones, habiendo de devolverlo firmado en la siguiente semana.

La empresa entregará a los trabajadores que así lo soliciten, un impreso para realizar las alegaciones o peticiones de cambio que deseen.

El calendario provisional de vacaciones lo publicará la empresa en los tablones de anuncios antes del 1 de marzo.

La empresa publicará el listado de vacaciones definitivo antes del final de febrero.

En caso de estar en situación de IT en el inicio o durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador podrá disfrutar dichas vacaciones una vez finalice su incapacidad. Todo de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 20 EXCEDENCIAS**

Los trabajadores adscritos al presente convenio tendrán derecho a los siguientes tipos de excedencia:

**A/ Voluntarias:**

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad, podrán solicitar de la empresa la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia voluntaria inicial podrá ser prorrogable por una sola vez, siempre que la duración de la prórroga no sea inferior a un año.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido, al menos, dos años desde el final de la última excedencia.

Si el trabajador no solicitara la prórroga o el reingreso con un preaviso de, al menos, un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa.

**B/ Forzosas:**

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores en los que concurran las siguientes circunstancias:

Cuando fueran nombrados o elegidos para Cargo Público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Cuando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme se establece en la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

La excedencia forzosa sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

**C/ Cuidado de familiares:**

A/ Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como de adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

B/ También tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia para el cuidado de familiares sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, no podrán disfrutar de este derecho de forma simultánea, pero sí sucesivamente durante el plazo que dura la excedencia, y mientras dure la situación que motivó la excedencia.

Durante el periodo de excedencia el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, para lo cual la empresa deberá informarle de su realización.

**D/ Violencia de género:**

El trabajador/ a que haya sido objeto de violencia de género, y así lo acredite, mediante sentencia condenatoria o informe de los servicios sociales correspondientes, orden de protección o medidas de alejamiento, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin que se establezca límite mínimo alguno y pudiendo prorrogarlo o fraccionarlo, el afectado/a a su voluntad, siempre que no supere el límite máximo, y sin que exista necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia en el mismo puesto de trabajo, turno, jornada, categoría y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo inferior a 15 días desde su solicitud, a excepción de la excedencia regulada en el apartado D, cuya resolución será inmediata.

En lo no regulado en este artículo será de aplicación lo establecido en el Capítulo X del Convenio General del Sector.

**Art. 21 NACIMIENTO Y LACTANCIA**

En lo relativo tanto al nacimiento como lactancia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, especialmente en lo recogido en el RD 6/ 2019 del 1 de marzo.

**a) Reducción de jornada por cuidado de menores:**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

La concreción horaria y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria. Se deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

**b) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:**

- A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.
- Así mismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto creciente o lactancia, a fin de adoptar las condiciones de trabajo de aquellas.

- Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.
- Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.
- El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
- Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, no obstante, conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Art. 45 .1d del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto u otro puesto compatible a su estado.

- Estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.
- La empresa abonará la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la legislación vigente, así como en sus normas de desarrollo y concordante.

## CAPÍTULO V

### SEGURIDAD Y SALUD

#### Art. 22 SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales. Asimismo, es compromiso de las partes adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley o las disposiciones que las desarrollen, que ya existan o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, el embarazo, la lactancia y/o el cuidado de los hijos, personas mayores o discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales a su cargo.

La empresa realizará, a su cargo, una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente convenio, en el centro médico que a tales efectos designará, dichos reconocimientos irán dirigidos a los diferentes puestos de trabajo. El resultado de los reconocimientos se entregará al trabajador.

Los trabajadores deberán firmar documento de renuncia en caso de rehusar el reconocimiento médico ya que son de carácter voluntario.

Las pruebas analíticas se realizarán a primera hora de la mañana, disponiendo cada trabajador del tiempo necesario para el reconocimiento médico. El personal que realice el reconocimiento médico fuera de su jornada laboral será compensado con el tiempo empleado para realizar dicho reconocimiento médico.

La empresa facilitará jabón y toallas u otro sistema de secado con garantías higiénicas.

#### Art. 23 ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de baja por I. T. derivada de accidente laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, plus CPT, la antigüedad y aquellos complementos que, para cada categoría sean de aplicación.

Asimismo, el trabajador que cause baja por accidente laboral, desempeñando trabajos de superior categoría, tendrá derecho a que la empresa le complete, desde el primer día de la baja, hasta percibir el 100% de la cuantía correspondiente al trabajo mejor remunerado que estuviera realizando.

#### **Art. 24 ENFERMEDAD COMÚN**

En caso de baja por I. T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 90% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad, el plus convenio y el plus CPT.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, maternidad y covid 19 (mientras la normativa así lo contemple), las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma del salario base, antigüedad, plus convenio y plus CPT.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo. Será igualmente de aplicación el complemento regulado en el presente artículo en los supuestos de Incapacidad Temporal consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en Ambulatorios u Hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 15 días ininterrumpidos.

#### **Art. 25 PRENDAS DE TRABAJO**

Los acuerdos sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a lo estipulado en este artículo, se realizará por la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores/ as.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo y ante cualquier medida o prueba se seguirá el mismo proceso.

A cada trabajador se le entregara la ropa adecuada al momento de ingresar en la Empresa.

Con carácter general, se le entregaran a cada trabajador cada año dos trajes de verano, consistentes en: dos cazadoras de verano, dos pantalones de tela, dos camisas o polos de manga corta, un par de zapatos y una gorra de verano. Dos trajes de invierno consistentes en: un chaquetón, dos forros polares, dos pantalones de invierno o con forro, dos camisas o polos de manga larga, un par de botas y un gorro de invierno.

Las prendas que se deterioren por el trabajo se sustituirán por unas nuevas, previa entrega de la prenda deteriorada.

La ropa de verano se entregará antes del 1º de mayo y la de invierno antes del 15 de septiembre.

#### **Art. 26 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

A todos los trabajadores se les proveerá por parte de la Empresa de todo el material necesario para su seguridad, en general a todos, un traje de agua con reflectantes. Todo el material deberá estar homologado.

Se proveerá por parte de la Empresa de un chaleco con bandas reflectantes, siempre que la ropa de trabajo no venga con distintivos reflectantes, según la norma de trabajo nocturno.

#### **Art. 27 PROMOCIÓN INTERNA**

Serán de libre designación por la Empresa los puestos de jefe de servicio, mandos intermedios, administrativos y personal de taller. En las demás categorías profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso - examen, que constará de un máximo de 3 pruebas:

- Prueba teórica, que puntuará un 20% del examen.
- Prueba práctica, que puntuará un 50% del examen.
- Antigüedad, que puntuará el 30% del examen

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 1 año en la empresa y, a tales efectos, se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tablones de anuncios de los lugares de trabajo.

**Art. 28 FORMACIÓN**

La empresa impartirá una formación teórica práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros y repetirse periódicamente.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

**Art. 29 CONTRATO DE RELEVO**

Todos aquellos trabajadores que tuvieran derecho a la jubilación a tiempo parcial, podrán hacerlo conforme a lo establecido en la normativa laboral que regula dicha situación, previo acuerdo con la empresa.

**Art. 30 JUBILACIÓN**

En materia de jubilación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**CAPÍTULO VI****CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL****Art. 31 CATEGORÍAS PROFESIONALES**

La clasificación del personal que se indica en el presente artículo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

**Art. 32 DEFINICIÓN DE LAS CATEGORIAS**

**JEFE DE SERVICIO (GRUPO PROFESIONAL VI):** En posesión de un título de grado medio o grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Se encuadra dentro del grupo "A", Técnicos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**ENCARGADO GENERAL (GRUPO PROFESIONAL V):** Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**ENCARGADO (GRUPO PROFESIONAL V):** A las órdenes de un encargado general o subencargado general si los hubiera, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**CAPATAZ (GRUPO PROFESIONAL IV):** El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**CONDUCTOR (GRUPO PROFESIONAL IV):** Trabajador en posesión como mínimo del carnet clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

Todos los camiones, con independencia de su M.M.A., y los vehículos cuyo M.M.A. sea superior a 3500 kg, serán conducidos por trabajadores con categoría de conductor.

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a cualquier conductor de la empresa en el cumplimiento de su trabajo, se le asignará otro puesto de trabajo, respetándole los emolumentos que venía percibiendo, conservando su retribución durante un periodo máximo de dieciocho meses.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez, toxicomanía, negligencia inexcusable o cualquier otra causa dolosa imputable al conductor.

La empresa velará por que los conductores cumplan las normas de circulación de vehículos y por que los vehículos cumplan las normas de seguridad y estén en perfectas condiciones para circular.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo, y no mediase imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo de distinta categoría, y le abonará la retribución correspondiente al nuevo puesto durante todo el tiempo que dure la misma, restableciéndole la categoría anterior cuando recupere el permiso.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**PEÓN (GRUPO PROFESIONAL III):** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere cierta especialización profesional y técnica.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**OFICIAL DE 1ª DE TALLER (GRUPO PROFESIONAL IV):** Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**OFICIAL DE 2ª DE TALLER (GRUPO PROFESIONAL III):**

Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 1ª, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**OFICIAL DE 3ª DE TALLER (GRUPO PROFESIONAL II):**

Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de 2ª.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**ADMINISTRATIVO (GRUPO PROFESIONAL III):** Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo uno o varios servicios determinados, dentro de los cuales, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Se encuadra dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

**Art. 33 ASISTENCIA JURÍDICA**

En el ámbito de la Comisión Mixta Paritaria, se analizará y estudiará sobre la necesidad o no de que la empresa preste asistencia y defensa jurídica a aquellos trabajadores que, como consecuencia de la prestación de su servicio, se vean implicados en situaciones que conlleven actuaciones policiales o procesos judiciales.

Las partes se obligan a tratar cada caso con buena fe. En caso de no acuerdo, la no prestación de esta asistencia y defensa jurídica habrá de motivarse por la parte disconforme.

**Art. 34 RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

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

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

## CAPÍTULO VII

*DERECHOS SINDICALES***Art. 35 GARANTÍAS SINDICALES**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás normas concordantes, así como a los acuerdos alcanzados por las partes en esta materia.

Los trabajadores tienen derecho a celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo en su Centro de Trabajo. En casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa comunicación por escrito de los Representantes de los Trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales que requieren el asesoramiento de las Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los Centros de trabajo a los Representantes Sindicales no pertenecientes a la Empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa, sin que se perturbe la actividad normal de esta.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho a que la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2. a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Art. 36 ACUMULACIÓN Y GESTIÓN DE LAS HORAS SINDICALES.**

El crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los comités, delegado de personal y delegados sindicales, serán acumulables por periodos anuales, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente.

La gestión de tal bolsa de horas corresponderá a las organizaciones sindicales, previa cesión firmada por los titulares individuales de tales derechos. En cualquier caso, la utilización de horas acumuladas según los criterios aquí establecidos deberá ser conocida por la empresa con una antelación, siempre que se pueda, de 48 horas.

**Art. 37 CUOTAS SINDICALES**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o

libreta de la caja de ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

Se facilitará a las secciones sindicales, un listado trimestral con los afiliados a su sindicato a los que se les realiza el descuento en nómina.

#### CAPÍTULO VIII

#### FALTAS Y SANCIONES

##### **Art. 38 REGIMEN DISCIPLINARIO**

Las partes acuerdan la vigencia íntegra y textual del régimen disciplinario establecido en el capítulo XII del Convenio General del Sector.

##### **Art. 39 SANCIONES**

Las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como de la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/a, si esta no tuviera representatividad en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

Dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sanción (grave o muy grave), las partes notificadas podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas. En los consiguientes 10 días, la empresa notificará la resolución definitiva a cada parte.

Deberán ser informados de las sanciones impuestas por faltas leves.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

La subida salarial para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 será la que se detalla a continuación y que queda reflejada en las tablas salariales del anexo I, en el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2022, y 2023 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para los referidos años, se procederá a efectuar una revisión salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial de este último año.

Al operar esta revisión salarial sobre la MSB de cada empresa no es posible la compensación y/o absorción de la misma con otros conceptos salariales, cualquiera que sea su denominación.

La subida del salario base de aplicación para el año 2022 será de un 2% respecto a las tablas salariales del año 2021.

La subida del salario base de aplicación para el año 2023 será de un 2% respecto a las tablas salariales del año 2022.

La subida del salario base de aplicación para el año 2024 será de un 2% respecto a las tablas salariales del año 2023.

La subida del salario base de aplicación para el año 2025 será de un 2,5 % respecto a las tablas salariales del año 2024.

Las tablas correspondientes a los años 2024 y 2025 se elaborarán una vez se conozca el IPC real de los años 2022 y 2023.

##### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Aquel personal, que ha sido subrogado por la empresa, al inicio del contrato vinculado con el Excmo. Ayto. de Parla, mantendrán todos los derechos y obligaciones que regían en su convenio de dicha fecha.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

La Empresa concertará el seguro de responsabilidad Civil que legalmente le corresponda por el ejercicio de la actividad profesional que realiza en el Servicio de Limpieza y Mantenimiento de contenedores soterrados y papeleras de Parla.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.**

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa SULO IBERICA, S. A. de fecha de 19 de noviembre de 2019, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios ( U. G. T y CC. OO y U.S. O), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

**DISPOSICIÓN FINAL**

En lo no recogido en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (publicado en el B. O. E. el martes 30 de julio de 2013) y a la legislación vigente.

**ANEXO I****SALARIO BASE DE APLICACION**

	<b>AÑO 2022</b>	<b>AÑO 2023</b>
Grupo 1	16.521,66 €	16.852,09 €
Grupo 2	17.678,17 €	18.031,73 €
Grupo 3	19.165,14 €	19.548,44 €
Grupo 4	21.312,97 €	21.739,23 €
Grupo 5	24.286,13 €	24.771,85 €
Grupo 6	28.417,30 €	28.985,64 €

(03/3.199/23)

