

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 7 de julio 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. (Mantenimiento y Limpieza de las Papeleras de la Ciudad de Madrid) (código número 28103631012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Sulo Ibérica, S. A. (Mantenimiento y Limpieza de las Papeleras de la Ciudad de Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de abril de 2023, 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 38/2023, de 23 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 Economía y 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 7 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE SULO IBERICA PARA EL MANTENIMIENTO
Y LIMPIEZA DE LAS PAPELERAS DE LA CIUDAD DE MADRID**

MADRID (MADRID)
2024 – 2027

CAPITULO 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 mantenimiento y limpieza de las papeleras de la ciudad de Madrid (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 Mantenimiento y limpieza de las papeleras de la ciudad de Madrid, (Madrid).

Art. 3 VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2024, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2027, 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 CAPITULO XI del convenio 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.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8 ESTRUCTURA SALARIAL

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

A. 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.

B. ANTIGÜEDAD

Los importes de las antigüedades acumuladas a la fecha de entrada en vigor del presente convenio pasarán a formar parte de un nuevo concepto retributivo denominado Complemento del puesto de Trabajo (CPT). Dicho concepto será una partida no revisable ni afectada por las subidas salariales definidas en el presente convenio.

Desde la entrada en vigor del presente convenio, se inicia un nuevo cómputo de la antigüedad del personal adscrito al mismo y se acuerda la retribución de la misma por bienios y quinquenios con la siguiente configuración:

Bienio: Concepto retributivo adicional que se devenga transcurridos dos años de antigüedad, y por valor del 5% del salario base reflejado en el Anexo 1 del presente convenio.

Quinquenio: Concepto retributivo adicional que se devenga con posterioridad al devengo de tres bienios, y por valor del 7% del salario base reflejado en el Anexo 1 del presente convenio.

Se percibirán a medida que se alcancen los años definidos, en el siguiente orden de prelación: tres bienios y posteriores quinquenios.

La antigüedad reconocida para el personal antiguo seguirá siendo la misma que hasta la fecha del cambio, utilizándose la nueva fecha del 1 de enero de 2024 como computo solo a efectos de percibir los nuevos bienios y quinquenios.

C. PLUS CONVENIO

Se percibirá este plus una vez transcurrido un año en el puesto, confirmando la consolidación en el mismo, hasta un importe máximo del 5% del salario base para su categoría profesional.

Una vez consolidado en el puesto, se percibirá el menor plus convenio que se estuviera abonando a los compañeros con igual grupo profesional.

D. PLUS TURNICIDAD.

Dicho plus se pagará a los grupos profesionales G2, G3 y G4 que realicen jornadas laborales variando el turno a lo largo del mes. El precio de este plus turnicidad será de 7,32 euros brutos por día para el año 2024. Dichos importes serán revisables en la misma forma que los salarios base de aplicación.

Cuando un trabajador no esté incluido en el sistema de turnos, pero deba realizar un cambio puntual de turno por necesidades del servicio, este cambio deberá ser aprobado por el trabajador y durante el tiempo que no se encuentre en su turno fijo percibirá la turnicidad.

E. PLUS NOCTURNIDAD

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 21:00 horas y las 06:00 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe consiste en 1,71 euros brutos por hora de trabajo nocturno para el año 2024. Dichos importes serán revisables en la misma forma que los salarios base de aplicación.

F. PLUS PROMEDIO DE VACACIONES

Este plus se abonará conforme al promedio obtenido por el trabajador por los conceptos turnicidad, penosidad y nocturnidad en jornada normal en los tres meses siguientes: abril, mayo y junio.

La fecha de abono de dicho plus será en la mensualidad correspondiente al mes de septiembre.

G. PLUS FESTIVO

Se abonará este plus por trabajos realizados en rotatorios en domingos y festivos y que no supongan horas extras. El precio será de 17,43 euros por día, para el año 2024. Dichos importes serán revisables en la misma forma que los salarios base de aplicación.

H. PLUS PENOSO.

Se percibirá este Plus desde la entrada en vigor del presente convenio. El montante del plus será el definido en el artículo 34 del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013; y se abonará sobre los días efectivos trabajados.

Este plus será de aplicación al personal que preste servicio operativo en calle o nave, y en todo caso solo en las categorías profesionales II, III y IV.

I. PLUS RESPONSABILIDAD.

Se percibirá este Plus desde la entrada en vigor del presente convenio. El montante del plus será del 20% sobre el salario base definido en el Anexo 1 del presente convenio, y se abonará sobre los días efectivos trabajados.

Este plus será de aplicación al personal no operativo, y en todo caso solo en las categorías profesionales IV, V y VI.

En ningún caso se podrán percibir el plus penoso y el plus responsabilidad a la vez.

El abono de todos los pluses se efectuará en la nómina mensual a cada trabajador que le corresponda, excepto turnicidad, nocturnidad, plus penoso y plus responsabilidad que se hará a mes vencido.

Art. 9 COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

La Empresa abonará a todo su personal 3 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 marzo y paga de Navidad.

Cuantía: Para las pagas de verano, Marzo y Navidad, será la fijada para cada categoría, el resultante de dividir el salario bruto anual (salario base, antigüedad, plus convenio y complemento personal si lo hubiera) entre quince (15).

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva con fecha límite el día 15 de julio, la de Navidad se hará efectiva con fecha límite el día 15 de diciembre y la de marzo con fecha límite el 15 de marzo

Periodo de devengo: Las pagas extraordinarias de verano, Navidad y Marzo se devengarán anualmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las partes proporcionales 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 del año de pago.

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

Paga de Marzo: se devengará del 1 de enero del año anterior al 31 de diciembre del año anterior al año de pago

Art. 10 ENTREGA DE NÓMINA

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador, 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 como máximo el día 3 del mes siguiente o el posterior, cuando este coincida en sábado, domingo o festivo. A más tardar, dos días hábiles después se entregará el recibo de la nómina.

Art. 11 ANTICIPOS

Todo trabajador tendrá derecho a un anticipo mensual a cuenta del trabajo ya realizado durante la mensualidad en que se solicita o de sus pagas extraordinarias.

La fecha máxima de solicitud de anticipos será el día 10 de cada mes a excepción de los meses de julio, y diciembre que no se realizará, anticipos por haber paga extraordinaria y el mes de agosto por vacaciones.

Estos anticipos, se abonarán al trabajador el día 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

CAPITULO III**JORNADA DE TRABAJO****Art. 12 JORNADA DE TRABAJO**

Se establece una jornada laboral anual de 1744 horas de trabajo efectivo, siendo la jornada semanal de 40 horas distribuidas de lunes a domingo (según rotturnos), con un descanso intermedio de 30 minutos diarios, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

A partir del año 2026 la jornada laboral anual pasará a ser de 1736 horas de trabajo efectivo.

La jornada a turnos se establecerá en tres turnos de 8 horas, de mañana, tarde y noche.

Las horas que excedan de las totales anuales pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible. (Art. 16).

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

Art. 13 HORAS EXTRAORDINARIAS Y DIFERENCIAS DE GRUPO PROFESIONAL

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, las necesarias para 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 legislación vigente. 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 salvo acuerdo individual en contrario.

El precio fijado para las horas extraordinarias se determinará mediante acuerdo entre la RLT y la RE.

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

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

CAPITULO IV**MEJORAS SOCIALES****Art. 14 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. Para los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario la licencia se amplía a tres días naturales para familiares de hasta primer grado.

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 los 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 hagan 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 y las locales.

Art. 15 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 mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

La solicitud de este tipo de licencias, deberá ser comunicada a la empresa con al menos 15 días de antelación.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este periodo se le formule, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontrara 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.

Darán derecho a licencias sin sueldo los supuestos de adopción o acogimiento nacional o internacional durante el tiempo necesario para la realización de los trámites administrativos que resulten necesarios. No obstante, en los casos de adopción o acogimiento nacional la licencia no podrá superar los 15 días, y en los internacionales los 2 meses.

Art. 16 BOLSA INDIVIDUAL DE TIEMPO DISPONIBLE

La bolsa individual de tiempo disponible (días volantes) se conforma con todas las horas de descanso obligatorio que excedan de las 1.744 horas de trabajo efectivo (1.736 desde 2026). 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.

Se podrá disfrutar de la bolsa de horas individual para necesidades de carácter personal y/o familiar, disfrutándose en días completos, siendo indispensable la autorización por parte de los superiores que, en caso de negativa tendrá que estar debidamente justificada.

Los días disponibles de la bolsa individual se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente al que se han generado.

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.

Los días disponibles no podrán ser disfrutados en los meses de mayor actividad de la empresa (entre julio y septiembre) salvo casos excepcionales debidamente justificados o acuerdo posterior entre las partes.

Art. 17 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.

Tres semanas completas de vacaciones se disfrutarán entre el 1 de julio y el 30 de septiembre y una cuarta semana a elegir en el resto del año según los criterios y necesidades fijados por la empresa, entre los que se encuentran, no coincidir varias personas en la misma semana.

El resto de los días de vacaciones (dos días laborables) se incluirán dentro de la bolsa individual de tiempo disponible, que deberán ser disfrutados dentro del año en curso.

Los días festivos que estén dentro del periodo vacacional computarán como días de vacaciones, pero se añadirán a la bolsa individual de tiempo disponible (Art. 16).

El periodo vacacional se hará de forma rotativa entre todo el personal, según los criterios fijados en el calendario laboral de cada año. Los trabajadores podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando lo solicite antes del 15 de junio. Se autorizarán las permutas o cambio de vacaciones entre compañeros de la misma categoría y actividad, 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 período vacacional, siempre y cuando la empresa acepte dicha petición.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores el calendario laboral del año siguiente no más tarde del 31 de diciembre del año anterior.

Con la suficiente antelación, la Empresa facilitará a los trabajadores un impreso, donde cada trabajador habrá de indicar las fechas en las que solicitan sus vacaciones, a fin de poder organizar y planificar con el debido tiempo los periodos de disfrute.

Las vacaciones se publicarán en los tablones no más tarde del 15 de mayo y quedarán fijadas a más tardar antes de la finalización de ese mismo mes de mayo.

La empresa permitirá a los trabajadores que así lo soliciten, realizar las alegaciones o peticiones de cambio que deseen.

El calendario provisional de vacaciones lo publicará la empresa en los tablones de anuncios en cuanto estén todas las solicitudes formuladas.

La empresa publicará el listado de vacaciones definitivo transcurridos 15 días desde la publicación provisional.

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. 18 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 a 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, cuatro años desde el final de la última excedencia.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo no será computable a efectos de antigüedad.

Este tipo de excedencia no dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

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

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.

Este tipo de excedencia está sujeta a la aprobación por parte de la empresa.

B/ Forzosas:

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores en los que concurren 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:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 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 preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

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 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 laborables 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.19 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 aquella.

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, esta 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.

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.

CAPITULO V

SEGURIDAD Y SALUD

Art. 20 SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones legales vigentes. 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, salvo aquellos puestos de trabajo que según la legislación vigente deban realizarlo de manera obligada.

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.

Art. 21 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, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad y aquellos complementos que, para cada categoría sean de aplicación.

Art. 22 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, entendiéndose como tal el salario base, complemento personal, la antigüedad y el plus convenio.

En los casos de hospitalización no ambulatoria, enfermedad profesional, y maternidad, las empresas complementarán las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la suma del salario base, complemento personal, antigüedad y plus convenio.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada directamente 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.

Art. 23 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 y dos trajes de invierno del equipamiento que previamente hubiera sido aprobado con los representantes de los trabajadores.

El vestuario de invierno estará formado por pantalón, polo o camisa, forro polar o jersey y braga. El de verano estará conformado por pantalón, polo y gorra.

Se definirá junto con la RLT la cadencia de entrega de las prendas necesarias menos habituales y opcionales para el desempeño de las funciones (gorra, braga...)

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 15 de mayo y la de invierno antes del 1 de octubre.

Art. 24 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

A todos los trabajadores se les proveerá por parte de la Empresa de todo el material necesario para s,,u seguridad. Todo el material deberá estar homologado y haber pasado los controles necesarios para su validación. Ante el deterioro de cualquier equipo de protección individual, la empresa repondrá de forma inmediata previa presentación del equipo dañado o deteriorado.

Art. 25 PROMOCIÓN INTERNA

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa. En los demás puestos, las vacantes que se produzcan o se creen se publicarán para concurso-examen, que constará de una prueba teórica, y una práctica, y se publicaran las bases de las mismas con antelación suficiente.

Podrán acceder a tales pruebas 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 tabloneros de anuncios de los lugares de trabajo.

En el caso de que no se encontrara un candidato idóneo para el puesto de forma interna tras las pruebas de promoción, la empresa tendrá la posibilidad de seleccionar a candidatos externos que se ajusten mejor al puesto y cumplan todos los criterios propuestos para la contratación.

Art. 26 FORMACIÓN

La empresa impartirá una formación teórica práctica suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, 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. 27 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, previa validación de la empresa.

Art. 28 JUBILACIÓN Y BAJA VOLUNTARIA

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas se establece la posibilidad de extinción del contrato de trabajo para aquellos trabajadores con una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La persona trabajadora será reemplazado mediante una contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, se permite rebajar la edad del trabajador cuyo contrato se ha de extinguir hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando se cumplan las condiciones y requisitos establecido en el punto 2.º de la citada D.A. 10ª del ET.

Con el fin de promover las salidas voluntarias del personal con mayor edad, la empresa abonará las siguientes cantidades como incentivo por baja voluntaria:

- Baja voluntaria a los 61 años cumplidos: 150 euros por cada año de antigüedad completo.
- Baja voluntaria a los 62 años cumplidos: 140 euros por cada año de antigüedad completo.
- Baja voluntaria a los 63 años cumplidos: 120 euros por cada año de antigüedad completo.
- Baja voluntaria a los 64 años cumplidos: 100 euros por cada año de antigüedad completo.

Estas cantidades se abonarán exclusivamente por año completo de antigüedad, sin tener en cuenta los periodos que no sumen años completos.

CAPITULO VI

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Art. 29 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. 30 DEFINICIÓN DE LAS CATEGORIAS

GRUPO PROFESIONAL VI:

Se encuentra recogido dentro de este grupo profesional el personal incluido dentro del grupo "A", Técnicos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013. En la Subcategoría A-1 Titulados superiores.

GRUPO PROFESIONAL V:

Se encuentra recogido dentro de este grupo profesional el personal incluido dentro del grupo "A", Técnicos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento

Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013, no incluidos en el grupo anterior y el grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013.

En concreto las categorías siguientes:

Titulado/a de grado medio.

Técnico/a ayudante.

Encargado/a

Encargado/a o Maestro/a de Taller

GRUPO PROFESIONAL IV:

Se encuentra recogido dentro de este grupo profesional el personal que se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013. En concreto en las categorías D1 y D2.

Conductor/a o Maquinista

Jefe de Equipo

Oficial de 1ª de Taller

GRUPO PROFESIONAL III:

Se encuentran recogidos en este grupo profesional los trabajadores encuadrados dentro de los grupos "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013, en concreto en sus ramificaciones D3, D6, D8, D9 y D13 Así como los encuadrados dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013, en todos sus subcategorías.

En concreto:

Peón especializado

Oficial de segunda de taller

Basculero/a

Almacenero/a

Limpiador/a

Oficial administrativo

Auxiliar Administrativo

GRUPO PROFESIONAL II:

Se encuentran recogidos en este grupo profesional los trabajadores encuadrados dentro de los grupos "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2013, en concreto en sus ramificaciones D4. Peón.

Art. 31 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. 32 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.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Art. 33 GARANTÍAS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto, 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 representantes de los trabajadores 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. 34 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. 35 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.

CAPITULO VIII

FALTAS Y SANCIONES

Art. 36 REGIMEN DISCIPLINARIO

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen de la forma siguiente

Art. 37 SANCIONES

Régimen de Faltas y Sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones de acuerdo con el siguiente sistema de graduación:

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
11. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
12. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
13. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
14. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
15. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
16. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando la persona trabajadora haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por ella.
8. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
9. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
10. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
11. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.
12. Falta notoria de respeto o consideración al público.
13. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
14. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
15. La embriaguez o toxicomanía en acto de servicio o fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

16. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
17. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
18. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.
19. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 87.2 del presente Convenio.
20. Incumplir la prohibición expresa de utilizar dispositivos móviles, así como portar el mismo en zonas clasificadas como ATEX.
21. El uso del vehículo de empresa de modo contrario a las directrices, órdenes o normativa empresarial existente al respecto del mismo.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.
24. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
25. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
26. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos o más días, durante un periodo de treinta días.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.
6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
7. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
9. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
11. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
13. La competencia desleal.
14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.
16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera
19. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
20. La desobediencia continuada o persistente.

21. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
22. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
23. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
24. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o «compliance» instaurados en las empresas a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.
25. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

- a) La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, y en el caso de las tipificadas como muy graves informar a el/los representantes de los trabajadores.
- b) Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de Comité de Empresa, delegados de Personal o Delegados Sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio

Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos (2) días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES ADICIONALES**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

La subida salarial para los años de vigencia del presente convenio será la que se detalla a continuación y que parte de las tablas salariales de 2024 del anexo I.

- La subida del salario base de aplicación para el año 2025 será de un 2% respecto a las tablas salariales del año 2024.
- La subida del salario base de aplicación para el año 2026 será de un 2,5% respecto a las tablas salariales del año 2025.
- La subida del salario base de aplicación para el año 2027 será de un 2,5% respecto a las tablas salariales del año 2026.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Aquel personal, que ha sido subrogado por la empresa al inicio del contrato, vinculado con el Excmo. Ayto. de Madrid, mantendrá todos los derechos y obligaciones que regían en su convenio en 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 Mantenimiento y limpieza de las papeleras de la ciudad de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a todas las personas 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. 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.

ANEXO I**SALARIO BASE DE APLICACION**

AÑO 2024	
Grupo 2.	18.031,74 €
Grupo 3.	19.548,45 €
Grupo 4.	21.739,23 €
Grupo 5.	24.771,85€
Grupo 6.	28.985,65 €

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no regulado en el presente convenio, y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento. Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

(03/12.307/23)

