

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 13 de octubre de 2025, 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 OHL Servicios Ingesan Limpieza Viaria de Sevilla la Nueva (Código número 28104211012025).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa OHL Servicios Ingesan Limpieza Viaria de Sevilla la Nueva, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 de junio de 2025, 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 art. 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 13 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OHL SERVICIOS INGESAN, SA. CON SU
PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DE SEVILLA LA NUEVA
AÑOS 2025 Y 2026**

Artículo 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Empresa OHL SERVICIOS INGESAN, SA. y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo de limpieza viaria y recogida de podas y enseres en el término municipal de Sevilla la Nueva.

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras y que presten sus servicios en la Empresa OHL SERVICIOS INGESAN y que estén adscritos en los centros de trabajo de limpieza viaria y recogida de podas y enseres en el término municipal de Sevilla la Nueva.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores y trabajadoras en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, competencia y/o que ostenten facultades de representación de la empresa o que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se registrará a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL

Los preceptos de este Convenio Colectivo obligan a la representación de la Empresa OHL SERVICIOS INGESAN, S.A., contratista de los Servicios de limpieza viaria y recogida de podas y enseres en el término municipal de Sevilla la Nueva, y sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 4º- VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de 1 de enero de 2025 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia (31/12/2026), manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 30 de junio de 2028, salvo que con anterioridad a dicha fecha (30/06/2028) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

Artículo 5.- CONDICIONES

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

Artículo 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio, resulten superiores a éste. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 7- ABSORCIÓN DEL PERSONAL

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

Artículo 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por un representante de la Empresa y el Delegado de Personal. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días hábiles siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Interpretación de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- En caso de que el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- Cuanto otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Artículo 9.- RETRIBUCIONES

Los conceptos retributivos serán los indicados para cada función profesional en las tablas salariales que se anexan, abonándose del siguiente modo:

- Salario Base:** es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional. Se abonará por días naturales.
- Plus Transporte (Extrasalarial):** se establece un plus de transporte de naturaleza extrasalarial con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá, por día efectivamente trabajado, la cantidad que en concepto de plus de transporte figura en la tabla salarial anexa.
- Plus Conservación y mantenimiento de ropa (Extrasalarial):** Con el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo, se abonará a los trabajadores y trabajadoras un plus de naturaleza extrasalarial denominado “de conservación y mantenimiento de ropa”. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo percibirá, por día efectivamente trabajado, la cantidad que en concepto de plus de conservación y mantenimiento de ropa figura en la tabla salarial anexa.
- Plus Tóxico, Penoso y Peligroso:** en la cuantía establecida en la tabla anexa y se abonará por día efectivamente trabajado.
- Plus Convenio:** en la cuantía establecida en la tabla anexa y se abonará por día efectivamente trabajado.
- Plus Incentivos:** en la cuantía establecida en la tabla anexa y se abonará por día natural.
- Paga de Vacaciones:** en la forma indicada en el artículo 17.
- Pagas Extraordinarias:** en la forma indicada en el artículo 10.

Artículo 10.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán tres pagas extraordinarias anuales, paga de Verano, paga de Navidad y paga de Marzo, cuya cuantía será la establecida para cada función profesional en la tabla salarial anexa.

Las pagas extraordinarias se devengarán por día natural en los períodos que a continuación se indican:

- ❖ **Paga de Verano:** del 1 de enero al 30 de junio.
- ❖ **Paga de Navidad:** del 1 de julio al 31 de diciembre.
- ❖ **Paga de Marzo:** del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- ❖ **Paga de Verano:** 15 de junio.
- ❖ **Paga de Navidad:** 15 de diciembre.
- ❖ **Paga de Marzo:** 15 de marzo del año siguiente a su devengo

Artículo 11.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo con los descansos que establece la ley, que incluye un descanso intermedio de 30 minutos diarios, considerado como tiempo efectivo de trabajo. No obstante, prevalecerá la jornada laboral pactada con cada trabajador en su contrato de trabajo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de ésta.

Artículo 12.- FIESTAS

Las Fiestas a disfrutar serán las establecidas en el calendario laboral de la Comunidad de Madrid más las dos Fiestas locales, más la festividad de San Martín de Porres.

No obstante, y por tratarse de un Servicio Público de inexcusable ejecución diaria, si por necesidades del mismo hubiera que trabajar en Festivos, el personal se compromete a ello, abonándose la cantidad única y exclusivamente económica de 130€ por festivo trabajado para los conductores y para los peones, excepto para aquellos trabajadores y trabajadoras contratados expresamente para prestar servicios dichos días. Estas cantidades permanecerán inalteradas durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Art. 13 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Será necesaria, la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Desde la firma del presente Convenio Colectivo todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán retribuidas mediante compensación única y exclusivamente económica en la cuantía de 15 euros por hora efectivamente trabajada, o la parte proporcional correspondiente. Esta cantidad permanecerá inalterada durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 14.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

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 pudiendo asimismo ampliarse, en caso de que por nuevas contrataciones fuere necesario.

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor de las funciones profesionales que se especifican cuyos cometidos profesionales se definen a continuación, y que se asimilan al del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.:

- Conductor: En posesión del permiso de conducir C, D ó E, realiza su trabajo con un vehículo de peso superior a 3.500 kg. de P.M.A., tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren 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 propias 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 los mismos.
- Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. Con el permiso de conducir correspondiente, puede conducir vehículos de hasta 3.500 kg.

Las operaciones de conducción, independientemente del tipo de vehículo, comprenden en cualquier caso las siguientes:

- a) Mantener diariamente en perfecto estado de higiene el interior y exterior de los vehículos.
- b) Verificar a diario los niveles de aceite y agua del vehículo que se le asigne a cada trabajador, así como de cualquier anomalía que hubiese en este sentido.
- c) Ocuparse de la tarea de repostaje, una vez descargado el vehículo asignado.
- d) Llevar todos los días al finalizar la jornada el vehículo a las instalaciones, aparcándolo en el lugar que se le designe.

Durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, los trabajadores y trabajadoras que realicen las operaciones de conducción anteriormente detalladas, por el correcto desempeño de las mismas percibirán la cantidad de 100 euros anuales, en un único pago que se abonará, íntegra o proporcionalmente, según corresponda, junto con la nómina de diciembre de cada año.

Artículo 15.- ASCENSOS Y PROMOCIONES

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una función profesional o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- ❖ Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- ❖ Titulación.
- ❖ Conocimientos del puesto de trabajo.
- ❖ Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores, podrá hacerlo con el personal de la plantilla de inferior función profesional, teniendo derecho el trabajador que realice la sustitución, mientras dure esta, a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la función profesional y puesto que ocupa el trabajador sustituido.

Las posibles sustituciones de vacantes temporales no computarán a efectos de reclamación de función profesional.

Artículo 16.- PERMISOS Y LICENCIAS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) 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 período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

- g) 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.
- h) Hasta un máximo de ocho horas anuales para asistir al médico especialista del Servicio Público de salud en calidad de paciente. Para el año 2022 el máximo será de diez horas anuales y para el año 2023 será de 12 horas anuales. El trabajador queda obligado a comunicar a la empresa estas ausencias al trabajo con la mayor antelación posible y a justificar tanto el motivo de la ausencia como el tiempo empleado, obligándose, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.
- i) Hasta un máximo de seis horas anuales para acompañar al médico de cabecera o al médico especialista a hijos menores de 16 años o a padres mayores de 75 años. Esta licencia entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2022.
El trabajador queda obligado a comunicar a la empresa estas ausencias al trabajo con la mayor antelación posible y a justificar tanto el motivo de la ausencia como el tiempo empleado, obligándose, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.
- j) Previa solicitud por escrito, con una antelación mínima de tres días hábiles y máxima de un mes a su disfrute, los trabajadores y trabajadoras con al menos nueve meses de antigüedad tendrán derecho a disfrutar anualmente de 1 día de asuntos propios con los siguientes condicionantes:
 - No podrán coincidir en su disfrute más de 1 trabajador.
 - En caso de coincidencia de solicitudes que superen los límites establecidos en el apartado anterior, prevalecerá el derecho al disfrute del día de asuntos propios del trabajador que haya presentado la solicitud con anterioridad.
 - El disfrute del día de asuntos propios podrá unirse a las vacaciones anuales, debiendo el trabajador solicitarlo necesariamente junto con la solicitud de vacaciones.
 - La empresa comunicará por escrito la contestación a la solicitud del día de asuntos propios de cada trabajador.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 4 días de asuntos propios al año.

Artículo 17.- VACACIONES

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a un período de vacaciones anuales de 30 días naturales, que teniendo en cuenta las características de este servicio serán disfrutadas en el periodo comprendido en los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre, fijándose el calendario vacacional antes del 31 de marzo de cada año.

No obstante, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar el disfrute de sus vacaciones fuera de este periodo, quedando a criterio de la empresa la concesión o no de la solicitud.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que lleven menos de un año perteneciendo a la empresa disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones, en función del tiempo realmente trabajado.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en festivos, y habrán de disfrutarse dentro del año natural, salvo aquellos supuestos en que legalmente se establezca otra regulación.

La retribución por vacaciones será la establecida para cada función profesional en las tablas salariales anexas.

Artículo 18.- SALUD LABORAL

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, asumiendo el Delegado de Personal las funciones de Prevención.

Artículo 19.- REVISIÓN MÉDICA

Se realizará una revisión médica anual para todo el personal, consistente en:

- ❖ Pruebas visuales.
- ❖ Pruebas audiométricas.
- ❖ Auscultación cardiorrespiratoria.
- ❖ Analítica de sangre.
- ❖ Analítica de orina.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

Artículo 20.- SEGURO COLECTIVO

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará al titular o a sus beneficiarios los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total, absoluta y gran invalidez derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de dieciséis mil euros (16.000 €). Dicha cantidad será de veintidós mil euros (22.000 €) a partir del 1 de enero de 2022, y permanecerá inalterada durante el resto de vigencia del presente Convenio Colectivo.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, incluido el Accidente in itinere conforme a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 8/2015 de 30 de octubre de la Ley General de la Seguridad Social.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa (dado de alta en la Seguridad Social por la empresa) en el momento de producirse el hecho causante y siempre que la contingencia que afecte al trabajador haya sido declarada por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un periodo de revisión conforme al artículo 48.2 del TRET, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y trabajadoras y beneficiarios, y tendrán efecto a partir del trigésimo día desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 21.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento sobre la prestación de incapacidad temporal, desde el primer día, hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones fijas mensuales ordinarias:

salario base, plus penoso, plus de mantenimiento de ropa, plus incentivos, plus transporte, plus de convenio y antigüedad congelada (para quien la perciba), sin que dicho complemento supere en ningún caso el 25% de las citadas retribuciones.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, siempre que el trabajador afectado no tuviese baja alguna por I.T. derivada de enfermedad común dentro de los trescientos días inmediatamente anteriores a la causada, la empresa le abonará durante los tres primeros días de la misma un complemento del 90% de las de las retribuciones fijas mensuales ordinarias: salario base, plus penoso, plus de mantenimiento de ropa, plus incentivos, plus transporte, plus de convenio y antigüedad congelada (para quien la perciba).

Artículo 22.- PRENDAS DE TRABAJO

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la Empresa en función de las tareas a realizar.

Artículo 23.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

Artículo 24. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras*, de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la*

igualdad efectiva de hombre y mujeres, de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y demás normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 25. - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa OHL SERVICIOS INGESAN, SA. de fecha 20 de marzo de 2025, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (U.G.T. y CC.OO.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan. Además, Con carácter general se manifiesta el compromiso de la Empresa por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad, que permite avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI y desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

Artículo 26. -ACCESO AL EMPLEO

Se garantizará la formación específica y adecuada relativa al colectivo LGTBI de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Artículo 27. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los criterios de ascenso y promoción serán ser objetivos y neutros, garantizando la igualdad de oportunidades y no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Artículo 28. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE DE GÉNERO

Se realizará una formación específica con el fin de proporcionar la información necesaria para actuar garantizando la igualdad de trato y no discriminación según lo establecido en el artículo 4 del Anexo I del Real Decreto 1026/2024.

Se integrará en el plan de formación de la Empresa módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Se actualizará el manual de lenguaje inclusivo para garantizar el lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 29. ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que se recoge en el Anexo [II] de este Convenio.

Artículo 30. PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos laborales sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Artículo 31 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Falta leve: Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando los hechos queden constatados en el preceptivo procedimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: Ofensa grave de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a, incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente contra el honor o la integridad de las personas trabajadoras por razón de género, identidad de género, orientación sexual, cuando los hechos queden constatados en el preceptivo procedimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Falta muy grave: Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Acoso sexual, moral, por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. Cuando los hechos queden constatados en el preceptivo procedimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

- (i) 2025→ actualización de las tablas salariales con una subida del IPC real de 2024 (2,8%) aplicable con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.
- (ii) 2026 → Actualización de las tablas salariales con una subida del IPC real de 2025, aplicable desde el mes siguiente de su publicación con retroactividad desde el 1 de enero de 2026, garantizando en 2026 un mínimo de un 2% en el caso de que el IPC real de 2025 fuera inferior y un máximo de un 2,8% en el caso que el IPC real de 2025 fuera superior.

Actualización salarial de:

- Hora extra a: 15€/h
- Plus funcional por el uso de maquinaria de 5 euros/ día.
- Abono del día festivo de 130 euros/día.
- Abono de los días 25 de diciembre y 1 de enero a 250 euros/ día.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA - INTERPRETACIÓN DEL TEXTO ARTICULADO

Todo el redactado del Convenio Colectivo tendrá la referencia inclusiva a trabajadores y trabajadoras, sin utilizar el masculino como genérico para englobar.”

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Aquellos trabajadores que hasta la fecha de firma del Convenio Colectivo 2011-2013 (suscrito en fecha 6 de julio de 2012) hubiesen venido percibiendo en nómina una cuantía en concepto de antigüedad, mantendrán la cuantía correspondiente a la última mensualidad, la cual permanecerá inalterada durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Percibirán dicha cuantía mensual por 15 pagas (12 mensualidades + 3 pagas extras).

DISPOSICIÓN FINAL – DERECHO SUPLETORIO

Las normas que contiene el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras de manera prioritaria.

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y en normas de general aplicación.

ANEXO I
TABLAS SALAIRIALES

TABLA SALARIAL 2025 LIMPIEZA VIARIA DE SEVILLA LA NUEVA												
GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD PRECIO	PLUS INCENTIVO	PLUS DE TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PLUS CONVENIO	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	BRUTO ANUAL
OPERARIOS	CONDUCTOR	21,32 EUR	3,73 EUR	8,25 EUR	3,63 EUR	0,86 EUR	2,88 EUR	1,070,56 EUR	1,070,56 EUR	1,070,56 EUR	1,070,56 EUR	17.218,73
	PEON	21,32 EUR	3,73 EUR	7,85 EUR	3,63 EUR	0,84 EUR	2,75 EUR	1,027,88 EUR	1,027,88 EUR	1,027,88 EUR	1,027,88 EUR	16.873,06

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACOSO

1. Declaración de Principios

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y queda prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso y saludable con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará uso pleno de sus poderes disciplinarios.

En el supuesto de que a una misma persona le resultaran de aplicación dos protocolos de acoso diferentes por la interseccionalidad, la coexistencia de ambos protocolos se articula desde la complementariedad y la estructura de las comisiones que de ellos emanan son las mismas para no incurrir en duplicidades.

2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, y por tanto, no solo es susceptible de ser aplicado a las plantillas laborales sino a cualquier otra persona que tenga una relación asimilable siempre que tengan un vínculo dentro del marco organizativo de las empresas.

También se aplica a aquellas personas que no forman parte de la empresa afectada, puesto que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela, visitantes y proveedores/as. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empresa, para que sea ésta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

3. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la ley 2/2023, de 20 de febrero.

La empresa bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se compromete a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo.

En ambos procedimientos es posible que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso, por escrito e informado de la presunta víctima para poder activar la investigación. De igual manera todas las denuncias deberán ser trasladadas por escrito con la mayor información posible.

Ambos procedimientos son los recogidos en el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de Acoso Grupo OHL, en el apartado 5.2.1. Procedimiento abreviado y 5.2.2. Procedimiento formal.

5. Tipificación

Se tendrá en cuenta la tipificación recogida en el convenio en el apartado de régimen disciplinario.

6. Circunstancias agravantes

A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal si la persona acosadora tiene capacidad de decisión sobre la continuidad de la relación laboral de la víctima.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

7. Informe final

En el informe final se incluirá, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Del resultado de este informe se levantará acta resumen que se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras del centro o servicio al que pertenezcan las personas implicadas, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

8. Vigencia

El presente protocolo tendrá una duración vinculada a la vigencia del contrato y será incluido en los sucesivos Convenios que se firmen, sin perjuicio de su modificación de común acuerdo entre las partes firmantes o para ser adaptado a cambios normativos sobrevenidos.

(03/16.863/25)

