

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 20 de febrero de 2026, 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 para las y los trabajadoras/es del término municipal de Navalcarnero (Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria) (código número 28103691012023).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa OHL Servicios-Ingesan para las y los trabajadoras/es del término municipal de Navalcarnero, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 4 de diciembre 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 20 de febrero de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parrera Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS Y LOS TRABAJADORAS/ES DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE NAVALCARNERO**Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria**

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio colectivo.— El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa “OHL Servicios-Ingesan S.A”, y la representación legal de las personas trabajadoras del Centro de Trabajo de Navalcarnero (Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria).

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y territorial.— El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en el término municipal de Navalcarnero, destinadas a la recogida de basuras urbanas y la limpieza pública viaria, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento para unos y otros.

Artículo 3. Ámbito funcional.— Los preceptos del presente convenio obligan a la contratista de los servicios de recogida de basuras y limpieza viaria del Ayuntamiento de Navalcarnero y sus personas trabajadoras, cuyas relaciones se rigen en todo lo no previsto en el presente convenio por el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida de Basuras, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado y por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia duración y denuncia.— La vigencia del presente convenio y por tal, de sus efectos económicos será del 1 de enero de 2024 al 31 diciembre de 2028, quedando automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2028, estando las partes en disposición de firmar un nuevo convenio, manteniéndose los mismo deberes normativos y obligacionales en tanto no se firme uno nuevo

Artículo 5. Condiciones.— Las condiciones establecidas en el presente convenio 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. Garantía, absorción y compensación.— Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de estas.

Los aumentos y retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del convenio resulten superiores a este.

En el caso contrario serán compensadas y absorbidas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que queden pactadas.

Artículo 7. Comisión mixta paritaria.— Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio. Dicha comisión estará integrada, previo acuerdo por ambas partes, por el mismo número de Representantes de la Empresa, como de Representantes de los Trabajadores. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. 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.
4. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Artículo 8. Retribuciones.— Los conceptos retributivos indicados en la tabla anexa se abonarán del siguiente modo:

1. Salario Base: Es el establecido en la Tabla Salarial Anexa para cada función abonándose por once mensualidades.
2. Plus Transporte (extrasalarial): En la cuantía indicada en la tabla anexa, por once mensualidades.
3. Plus Vestuario (extrasalarial): El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá por once mensualidades la cantidad establecida en la tabla salarial anexa, en concepto indemnizatorio, por el mantenimiento y limpieza de las prendas de trabajo.
4. Plus Penoso y/o Peligroso: En la cuantía señalada en la tabla anexa, por once mensualidades.
5. Nocturnidad: En la cuantía señalada en la Tabla Salarial anexa, por once mensualidades.
6. Plus de Actividad: Es el indicado en la tabla anexa y se abonará por once mensualidades.
7. Plus Barredora: Se establece el denominado Plus Barredora, como complemento de puesto de trabajo para aquellos peones de Limpieza Viaria que conduzcan barredoras. El importe será el establecido en la Tabla Salarial Anexa y por día efectivamente trabajado.
8. Paga de Vacaciones: En el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la tabla anexa más la antigüedad correspondiente a treinta días.
9. Pagas Extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 9.
10. Festivos: Reconociéndose la inevitable necesidad de realizar unos servicios especiales en festivos, en la recogida de basuras de Navacarnero, los/as trabajadores/as se obligan a su realización percibiendo las cantidades a continuación indicadas, en tanto en cuanto por la empresa se estime preciso su realización en función de las necesidades del servicio en cada momento. Dado el sistema de recogida de basuras establecido para el municipio de Navacarnero, se acuerda que los trabajadores que presten servicio en el citado municipio, todos los domingos y festivos del año, por día efectivamente trabajado percibirán, las cantidades brutas totales por todos los conceptos recogidas en las tablas salariales anexas.
11. Plus Compensación: Este Plus se abonará única y exclusivamente a los trabajadores de Recogida de Basuras Noche y siempre y cuando hubieren sido contratados con fecha anterior al 18 de mayo de 1998 (1 conductor + 2 peones). Este plus se devengará mensualmente:
 - Conductor: 133,90 euros/mes.
 - Peón: 82,88 euros/mes.

Este plus se justifica en la reestructuración del Servicio de Recogida de Basuras y como compensación del desaparecido Plus de Finalización, para los trabajadores que lo percibían.

12. Paga de primavera, según lo detallado en el artículo 9 y la disposición final segunda

Artículo 9. Pagas extraordinarias.— Se establecen dos pagas extraordinarias denominadas Paga de verano, paga de Navidad. El importe bruto de las pagas extraordinarias de verano y navidad será el indicado para cada función en la Tabla anexa más el complemento personal de antigüedad, correspondiente a treinta días.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día en los periodos 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

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de verano: 15 de julio
- Paga de navidad: 15 de diciembre

Se establece una tercera paga denominada de primavera (consolidada) que se abonará, según lo establecido en la disposición final segunda.

La paga de primavera se devengará día a día en los periodos que a continuación se indican:

- Paga de primavera: 1 de enero a 31 de diciembre

La fecha de pago será:

- Paga de primavera: 15 de marzo del año siguiente al devengo.

Artículo 10. Antigüedad.— En concepto de antigüedad se abonará la cantidad que figura en la tabla salarial anexa para cada función, por cada tres años de servicio en la empresa, abonándose la misma por catorce mensualidades.

Artículo 11. Jornada laboral.— La jornada laboral será de treinta y cinco horas semanales, distribuidas en seis días a la semana con un descanso intermedio diario de treinta minutos de bocadillo considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Se establece que, los últimos 10 minutos de cada jornada, serán utilizados por los trabajadores para su aseo personal, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

La distribución de la jornada semanal se realizará según el calendario confeccionado por la empresa en función de las necesidades del servicio.

Anualmente, se creará por la Empresa un cuadrante de festivos, donde deberán figurar tanto los festivos nacionales y locales, como los puentes y fiestas.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero no se prestará servicio. Los trabajadores que voluntariamente, decidan apuntarse al listado de personal que se preste a trabajar estos dos días festivos y sean llamados por la empresa para trabajar, recibirán una retribución consistente en 150 € por cada jornada trabajada.

Ampliaciones de jornada: Preferentemente, se cubrirán las vacaciones y/o las bajas por incapacidad temporal o las bajas por accidente laboral del personal de diario, con el personal de domingos y festivos.

Creación de bolsa de horas/voluntarios: Se creará un listado de personal voluntario para la realización de horas extraordinarias para que, si la empresa lo necesitara, realicen trabajos fuera del horario habitual (horas extras y festivos). Las retribuciones serán las que se anexan en las tablas salariales.

Con el fin de dar mayor transparencia a la realización de horas voluntarias, el listado será supervisado por los/las representantes de las personas trabajadoras y la Empresa.

Asimismo, se establecen seis días de asuntos propios, a disfrutar de forma continuada o partida en diversos periodos de tiempo, a elección del trabajador/a, salvo que por acumulación de peticiones o por necesidades del servicio, sea necesario establecer turnos para que los servicios queden cubiertos, no pudiéndose unir a las vacaciones anuales reglamentarias. La solicitud deberá comunicarse por escrito. La empresa dará respuesta con un mes de antelación al disfrute del permiso. Este permiso no podrá disfrutarse a la vez por más de 2 conductores y 4 peones.

En caso de ser solicitado un mismo día por más de 2 conductores y 4 peones. Se dará preferencia al orden de solicitud del día, y en caso de coincidencia se realizará un sorteo...”

Los trabajadores de domingos y festivos tendrán 2 días de asuntos propios

Para el caso de ser solicitado el disfrute de un día de asuntos propios con menos de 30 días de antelación, la empresa dará respuesta en un plazo de 48 horas hábiles. Y en todo caso, salvo urgencias debidamente justificadas.

El año en que el festivo local de San Martín de Porres coincida en domingo, se generará para ese año un día adicional de asuntos propios, para aquellos trabajadores que presten servicio de lunes a sábados.

Artículo 12. Vacaciones.— Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, que se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre. Este periodo se podrá fraccionar una única vez, disfrutando como mínimo de 7 días fuera del periodo estival (fuera de junio a septiembre) y comenzando siempre un lunes, siempre que éste sea laborable.

Aquellas personas trabajadoras que disfruten de al menos 15 días de vacaciones fuera del periodo estival dispondrán de un día más de vacaciones que se unirá a los días de vacaciones solicitados fuera del periodo estival. La persona trabajadora deberá solicitarlo a la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha del disfrute. Reservándose la empresa la concesión del mismo.

No podrán coincidir, ni solaparse en el mismo periodo (fuera del periodo estival) más un/a peón y un/a conductor/a

A tal efecto, la empresa elaborará el calendario de disfrute de vacaciones, comunicándose este al personal antes del 15 de marzo del año en curso.

En caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

Artículo13. Excedencias — En cuanto a esta materia, se remitirá al Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado y al Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria

En relación a la excedencia voluntaria, la empresa establece un máximo de 3 prórrogas en total.

Artículo14. Permisos retribuidos.

A) Los/as trabajadores/as tendrán derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

1. Por matrimonio o unión de parejas de hecho: Quince días, iniciándose dicho permiso el mismo día si coincide en día laboral y al día siguiente laboral si coincide en día no laborable.
2. Por matrimonio de familiares de hasta 3.er grado de consanguinidad o afinidad; por comuniones, bautizos de hijos/as: Un día laborable.
3. Cinco días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica, que requiera hospitalización o que sin requerir hospitalización si precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, padres, madres, hijos/as o hermanos/as. Y un sólo día cuando no requiera hospitalización.
4. Por nacimiento o adopción de un hijo/a, por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, padres, madres o hijos/as: Cuatro días naturales.
5. Por fallecimiento de abuelos/as, nietos/as, hermanos/as, tíos/as o sobrinos/as: Dos días naturales.
6. Por traslado de domicilio: Dos días laborables.
7. En caso de enviudar el empleado/a, o por muerte de la pareja de hecho, teniendo hijos/as menores de seis años, o discapacidad: Tendrá derecho a quince días naturales.
8. La persona trabajadora con un/a hijo/a menor de un año, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia en el trabajo, este período de tiempo podrá solicitarse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada laboral al comienzo o final de la misma. En caso de que los dos cónyuges trabajen, solo tendrá derecho uno/a de ellos/as.
9. Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
10. Por exámenes en centros oficiales de enseñanza, el día de su realización.
11. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.
12. El tiempo necesario para acudir al médico/ca de cabecera y/o especialista, con la obligación de presentar el justificante médico en un plazo no superior a veinticuatro horas.

13. Se dispondrá de 6 horas al año para el acompañamiento al médico (tanto médico de cabecera como especialista) de familiares de primer grado por consanguinidad.

Si el día del hecho causante la persona trabajadora ya hubiera prestado servicios, empezará a computarse el permiso a partir del día siguiente.

Cuando los hechos motivadores de los permisos señalados en el presente articulado se produzcan fuera de la localidad de Navacarnero, el permiso se incrementaría un día natural cuando se superen los 150 kilómetros de distancia, y en dos días cuando se superen los 300 kilómetros.

B) En caso de enfermedad o accidente, la persona trabajadora estará obligada, salvo imposibilidad manifiesta o justificada, a comunicar al departamento de personal la causa que motiva su ausencia del puesto de trabajo dentro de los dos días laborales siguientes a su falta de asistencia. En los casos de asistencia a consulta médica, se reflejará en el justificante la hora de salida.

C) La petición de los mencionados permisos deberá realizarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en los casos de urgencia sobrevenida.

14. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia

Artículo 15. Seguro colectivo.— En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, la persona trabajadora o sus beneficiarios/as percibirán, en concepto de indemnización 20.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo legalmente le correspondan. Este acuerdo tomará efectos a los treinta días de la firma del convenio.

Artículo 16. Préstamos reintegrables.— La empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 4.000 euros para el conjunto de las personas trabajadoras fijas/indefinidas de plantilla con una antigüedad de cómo mínimo un año.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán en función de las solicitudes, atendiendo necesidades de gastos extraordinarios y urgentes.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de un año, descontándole el importe del mismo en catorce mensualidades, donde se incluyen las dos pagas extraordinarias.

Artículo 17. Prendas de trabajo.— La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal de nuevo ingreso la dotación que se muestra a continuación. Para el resto de personal la entrega será a reposición en caso de deterioro, debiendo entregarse la prenda deteriorada a la empresa.

Para la entrega de ropa no se considerará personal de nuevo ingreso todos aquellos trabajadores que hayan tenido un contrato eventual en los últimos 12 meses.

• **Conductores/as:**

- ✓ Un forro polar
- ✓ Dos pantalones de invierno
- ✓ Dos pantalones de verano
- ✓ Dos polos de invierno
- ✓ Dos polos de verano
- ✓ Un par de botas (invierno)
- ✓ Un par de zapatos (verano)
- ✓ Un anorak.

- **Peones:**

- ✓ Un forro polar
- ✓ Un par de botas de agua cada (previa petición)
- ✓ Dos pantalones de invierno
- ✓ Dos pantalones de verano
- ✓ Un impermeable (invierno)
- ✓ Un par de botas (invierno)
- ✓ Un par de zapatos (verano)
- ✓ Dos polos de invierno
- ✓ Dos polos de verano
- ✓ Un anorak
- ✓ Una cazadora de verano
- ✓ Una cazadora de invierno

Artículo 18. Subrogación.— Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su contrato o función profesional, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y siguientes del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y sujetándose las partes a la legislación vigente.

Artículo 19. Incapacidad temporal (IT).— En caso de IT derivada de accidente laboral, hospitalización o enfermedad común la empresa abonará el complemento necesario, para que sumado a las prestaciones que correspondan a la Seguridad Social, la persona trabajadora perciba el 100 por 100 de su salario habitual.

Artículo 20. Jubilación.— Jubilación anticipada parcial: Se regirá por lo dispuesto en la legislación en cada momento vigente.

Artículo 21. Retirada del permiso de conducir.— En el supuesto de que un/a conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo sus funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a la función de peón por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será el de vacaciones, aun cuando sea fuera de los meses de verano, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándose durante esos seis meses los emolumentos de conductor/a.

Si, transcurrido dicho período de seis meses continuara el/la conductor/a sin permiso de conducir, la Empresa procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo, siempre que ello sea posible considerando la plantilla existe en ese momento. En tal caso, la persona trabajadora pasaría a la función propia del nuevo puesto con la retribución de dicha función.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria ni embriaguez, la Empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo que dure la misma.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas, de toda índole, tanto respecto a terceros, como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los/as conductores/as de esta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma, durante la ejecución de servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a la imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

Artículo 22. Sanciones y despidos.— Las amonestaciones, sanciones graves y despidos serán puestos en conocimiento de la Representación de los Trabajadores, con una antelación mínima de setenta y dos horas, exponiendo los motivos y clase de sanción. Dicho plazo interrumpirá la prescripción de la acción sancionadora de la Empresa. Las sanciones se regirán por el convenio sectorial.

Artículo 23. Prevención de riesgos laborales.— La representación de la empresa y la de las personas trabajadoras manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Artículo 24. Medidas de prevención.— La Empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

- A mantener actualizada la evaluación de riesgos laborales en función de las circunstancias específicas del contrato.
- A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.
- A consultar, informar y formar a los/as trabajadores/as en todo lo que dispone la Legislación vigente.
- A controlar, en colaboración con el/la Delegado/a de Prevención, el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de los/las trabajadores/as.

Así, se realizará por parte de los servicios médicos una revisión médica anual, de carácter voluntario, siendo la persona trabajadora avisada con una antelación de veinticuatro horas como mínimo.

Estos reconocimientos se desarrollarán bajo los protocolos establecidos por los facultativos especialistas en medicina del trabajo en función de cada puesto de trabajo.

El resultado de la exploración se notificará por escrito a la persona trabajadora siempre que lo solicite y será de carácter estrictamente confidencial entre la persona trabajadora y el/la médico de Empresa. El día para realizar dicho reconocimiento será a cargo de la Empresa y nunca en el día de libranza de la persona trabajadora.

La Empresa instalará filtros en las pantallas de los ordenadores y se realizarán exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo/a que trabaje con los mismos.

Artículo 25. Delegado/a de prevención.— Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los/as delegados/as de Prevención en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

El tiempo utilizado por los/las Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones de Seguridad y Salud y cualquiera otras convocadas por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los/as Delegados/as de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la LPRL.

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

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de Prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el/la Delegado/a de Prevención correspondiente a las personas trabajadoras dentro del presente convenio.

Artículo 26. Servicio de prevención.— La Empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Artículo 27. Cuotas sindicales.— A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las centrales sindicales o sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada 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 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 que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones contrarias.

Artículo 28. Promociones y ascensos

Cuando sea necesario cubrir una plaza de conductor/a de limpieza o de recogida de forma definitiva, se realizará conforme al siguiente procedimiento:

- La empresa publicará una nota informativa comunicando la convocatoria, los requisitos que han de cumplir los/las aspirantes, el plazo de inscripción y las bases de la prueba.
- El concurso/examen constarán de la siguiente puntuación:
 - ✓ Una prueba práctica (conducción) 30%
 - ✓ Una prueba teórica 20%
 - ✓ Antigüedad: 50%

El baremo de la antigüedad se hará tomando la de la persona trabajadora con más antigüedad que se presente a la plaza a cubrir, siendo esta la máxima puntuación (5 puntos) y sacando una regla de 3 con el de las del resto de personas trabajadoras que opten a la promoción.

Por ejemplo, si la persona trabajadora más antigua que se presenta tiene 15 años de antigüedad en la empresa, 15 es la puntuación máxima, esto es, 5 puntos; si otra persona trabajadora que opta a la promoción tiene una antigüedad de 10 años, su puntuación será de 3,33.

Ejemplo:

15 años 5 puntos

10 años X = 3,33 puntos.

Se permitirá (hasta un máximo de 30 minutos en cómputo total) la práctica con el vehículo que van a realizarse las pruebas. Siendo responsable el trabajador de los daños que pudieran ocasionarse durante las mismas.

Para la plaza que se quedase vacante con motivo de la promoción tendrán preferencia, en primer lugar, aquellas personas trabajadoras de diario que quisieran cambiar el turno, y en segundo lugar aquellos de domingos y festivos.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de dos meses. Durante este periodo, el personal ascendido/a o promocionado/a, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

Artículo 29 Pago del salario.— La nómina mensual se abonará el último día hábil de cada mes. Las pagas extraordinarias se abonarán de conformidad con lo establecido en el artículo 9 del presente convenio

Artículo 30. Igualdad de trato y no discriminación.— 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 31. 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 32 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 33. 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 34. 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 35. 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 36. Régimen disciplinario Cumplimiento con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, se solventarán 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.

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresarios/as incluidos en su ámbito de aplicación 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 la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Todos los vehículos recolectores compactadores de carga trasera de basura irán dotados un conductor/a y dos peones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Cláusula de descuelgue

Se estará a los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere dicho artículo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA:**Comisión de seguimiento absentismo:**

Ambas partes se comprometen, como medida de lucha contra el absentismo, a crear una comisión de seguimiento del absentismo en el centro de trabajo.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**Planes de igualdad**

Los/as firmantes del presente Convenio Colectivo declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en concordancia con el IV Plan de Igualdad de OHL Servicios-Ingesan que tiene instaurado el Grupo de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De igual modo, dentro de las empresas, las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc. Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.**Subida Salarial.**

- 2024 y 2025 paga de primavera de 600€ sin actualización de tablas salariales.
- 2026 IPC real sobre conceptos de tablas salariales+ Paga de primavera de 700€
- 2027 IPC +2 % sobre conceptos de tablas salariales y paga de primavera de 800€
- 2028 IPC + 3% sobre conceptos de tablas salariales, incluyendo en dichas tablas la paga de primavera de 800€ con su correspondiente actualización salarial.

En caso de que el IPC fuese negativo no se aplicaría ningún efecto del mismo, entendiéndolo como 0. La paga de primavera su devengo es anual de 1 de enero a 31 de diciembre, siendo su fecha de pago el 15 de marzo del año siguiente.

El importe fijado en la paga de primavera se aplicará de manera proporcional al tipo de jornada, correspondiendo el 100% del importe a una jornada completa.

Dicha paga de primavera queda consolidada y, a partir del año 2028, se incluye en las tablas salariales y, se le aplicará las correspondientes actualizaciones salariales.

Los atrasos de la paga de primavera del 2024 se pagarán tras la firma del convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2024

GRUPO	GRUPO OPERARIOS				DOMINGOS Y FESTIVOS	GRUPO ADMINISTRATIVO	GRUPO MECÁNICO
CATEGORÍA	CONDUCTOR/A RECOGIDA	PEÓN/A RECOGIDA	CONDUCTOR/A LIMPIEZA	PEÓN/A LIMPIEZA	PEÓN/A LIMPIEZA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	MECÁNICO/A OFICIAL DE 3ª
SALARIO BASE	865,59 €	865,59 €	865,59 €	865,59 €	212,33 €	865,59 €	1.088,21 €
PLUS PENOSO	173,11 €	173,11 €	173,11 €	173,11 €	42,47 €		
PLUS ACTIVIDAD	593,15 €	420,36 €	482,87 €	317,63 €	77,91 €	312,10 €	260,89 €
PLUS TRANSPORTE	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €
PLUS VESTUARIO	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €		123,32 €
VACACIONES	1.934,43 €	1.925,15 €	1.932,05 €	1.603,98 €	393,46 €	1.193,63 €	1.472,41 €
PAGA DE NAVIDAD	1.934,43 €	1.925,15 €	1.932,05 €	1.603,98 €	393,46 €	1.193,63 €	1.472,41 €
PAGA DE VERANO	1.934,43 €	1.925,15 €	1.932,05 €	1.603,98 €	393,46 €	1.193,63 €	1.472,41 €
TOTAL	26.466,59 €	24.538,06 €	25.246,41 €	22.444,52 €	7.553,12 €	17.891,96 €	21.970,27 €

	CONDUCTOR/A	PEÓN/A	PEÓN/A D Y F
ANTIGÜEDAD	25,95 €	19,55 €	4,80 €
DÍA FESTIVO (realmente trabajado)	132,59 €	121,99 €	
VALOR HORA EXTRA	14,69 €	14,69 €	
PLUS BARREDORA	1,28 €	1,28 €	
NOCTURNIDAD DÍA	7,21 €	7,21 €	

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2025

GRUPO	GRUPO OPERARIOS				DOMINGOS Y FESTIVOS	GRUPO ADMINISTRATIVO	GRUPO MECÁNICO
CATEGORÍA	CONDUCTOR/A RECOGIDA	PEÓN/A RECOGIDA	CONDUCTOR/A LIMPIEZA	PEÓN/A LIMPIEZA	PEÓN/A LIMPIEZA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	MECÁNICO/A OFICIAL DE 3ª
SALARIO BASE	865,59 €	865,59 €	865,59 €	865,59 €	212,33 €	865,59 €	1.088,21 €
PLUS PENOSO	173,11 €	173,11 €	173,11 €	173,11 €	42,47 €		
PLUS ACTIVIDAD	593,15 €	420,36 €	482,87 €	317,63 €	77,91 €	312,10 €	260,89 €
PLUS TRANSPORTE	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €
PLUS VESTUARIO	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €	123,32 €		123,32 €
VACACIONES	1.934,43 €	1.925,15 €	1.932,05 €	1.603,98 €	393,46 €	1.193,63 €	1.472,41 €
PAGA DE NAVIDAD	1.934,43 €	1.925,15 €	1.932,05 €	1.603,98 €	393,46 €	1.193,63 €	1.472,41 €
PAGA DE VERANO	1.934,43 €	1.925,15 €	1.932,05 €	1.603,98 €	393,46 €	1.193,63 €	1.472,41 €
TOTAL	26.466,59 €	24.538,06 €	25.246,41 €	22.444,52 €	7.553,12 €	17.891,96 €	21.970,27 €

	CONDUCTOR/A	PEÓN/A	PEÓN/A D Y F
ANTIGÜEDAD	25,95 €	19,55 €	4,80 €
DÍA FESTIVO (realmente trabajado)	132,59 €	121,99 €	
VALOR HORA EXTRA	14,69 €	14,69 €	
PLUS BARREDORA	1,28 €	1,28 €	
NOCTURNIDAD DÍA	7,21 €	7,21 €	

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACOSO en cumplimiento con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**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 indefinida 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.

(03/2.878/26)

