

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 19** *RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (recogida de basuras, limpieza pública viaria y Punto Limpio en Villanueva del Pardillo) (Código número 28014261012008).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (recogida de basuras, limpieza pública viaria y Punto Limpio en Villanueva del Pardillo), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 3 de junio de 2022, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 19 de octubre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A." EN EL SERVICIO DE LVP Y RSU VILLANUEVA DEL PARDILLO (MADRID)

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Art. 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A., y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Villanueva del Pardillo (Madrid).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2. Ámbito de aplicación personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. que presten sus servicios en el centro de trabajo de Villanueva del Pardillo (Madrid), dedicado a la Recogida de Basuras, Limpieza Pública Viaria y punto limpio.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellas personas 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/as que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostenten facultades de representación de la empresa; y asimismo aquellos 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 regirá 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.

Art. 3. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a las personas trabajadoras de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A., contratista de los servicios de recogida de basuras, limpieza pública viaria y punto limpio en Villanueva del Pardillo (Madrid).

Art. 4. Vigencia, duración y denuncia.

La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

En cualquier caso, se prorrogará en sus propios términos, siempre y cuando no se firme otro Convenio Colectivo.

Art. 5. Condiciones.

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

Art. 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 las mismas, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos que impliquen, globalmente y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio.

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 este. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 7. 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 un miembro de la parte social, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que actúen, aunque no hubieren sido firmantes del Convenio Colectivo.

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:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Podrá efectuar adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo durante su vigencia.
- e) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 823 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.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 8. Jornada laboral.

Se establece la jornada laboral en 36 horas semanales, de lunes a domingo, con los descansos establecidos legalmente. El personal a jornada completa disfrutará, dentro de su jornada de trabajo, de veinte minutos diarios para el bocadillo que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

A tal efecto, este día no podrá unirse a puentes ni vacaciones. Deberá ser preavisado con una antelación mínima de siete días y autorizado por el responsable del servicio, no pudiendo disfrutarse por más de un trabajador en el mismo día.

Los días 24 y 31 de diciembre el turno de tarde finalizará la jornada dos horas antes.

Art. 9. Calendario laboral.

Será fijado por la empresa y la representación de los trabajadores/as, adaptándose a las necesidades operativas del centro de trabajo conforme establece la legislación vigente.

Art. 10. Horas extraordinarias.

De común acuerdo, y siempre que el servicio lo permita, ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias de carácter habitual. No obstante, debido al carácter público del servicio que se realiza, y siempre que el servicio lo requiera, todo el personal que se designe trabajará, sin descanso compensatorio, los días que se celebren festividades.

Asimismo, 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 o vengan motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el servicio.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, señaladas en el Anexo I correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas. En el caso de compensación por libranzas, será por cada hora extraordinaria realizada una hora de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador /ay siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En el caso que coincida el día de descanso semanal con la celebración de un festivo, el trabajador/a, previo acuerdo con la empresa disfrutará de su descanso otro día de la semana.

Art. 11. Subrogación de personal.

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

Art. 12. Permisos.

La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta treinta (30) días no retribuidos al año, a todos los trabajadores/as que en situaciones especiales lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

El trabajador/a, 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) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) 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.
- g) Previa solicitud con una antelación mínima de siete días y autorización del responsable del servicio, se tendrá derecho a disfrutar con carácter anual de los siguientes días de asuntos propios.
 - Para el año 2022: 5 días de asuntos propios
 - Para el año 2023: 6 días de asuntos propios
 - Para el año 2024: 8 días de asuntos propios

Estos días se devengarán anualmente no pudiendo disfrutarse por más de un trabajador/a en el mismo día.

- h) Se dispondrá de una bolsa de 20 horas anuales para acompañamiento médico a familiares de primer grado de consanguinidad.
- i) Se dispondrá del tiempo necesario para acudir al médico especialista.
- j) La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge, con excepción del apartado a), se entenderá hecha, asimismo, a la/al compañera/o que, de forma estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, conviva con el trabajador/a, previa aportación de certificación de convivencia que acredite dicha situación, conforme estipula la legislación vigente.

Los apartados a), b), d), e) y f) están fundamentados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que si dicha norma fuese modificada en lo relativo a esta materia, afectará directamente a lo regulado en los mencionados apartados, que se verán modificados en los mismos términos que el E.T., respetándose, no obstante, la mejora que el presente convenio colectivo pueda establecer sobre la mencionada norma estatutaria.

Art. 13. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días (31) naturales, y se disfrutarán en los meses de julio, agosto, septiembre y el 1 de octubre días fuera de ese período. Se disfrutarán de forma rotativa. El primer cuadrante de vacaciones será elaborado por la empresa y en años sucesivos será rotativo.

En el caso de que algún trabajador/a quiera disfrutar de los treinta y un (31) días de vacaciones fraccionados o fuera del periodo estival, podrá solicitarlo y la empresa, en función de las necesidades del servicio, estudiará la solicitud.

La cuantía será la que se determina en la tabla salarial anexa para cada función profesional más una mensualidad de plus de antigüedad.

En el caso de que algún trabajador/a, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encontrase en situación de baja debida a I.T., que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 14. Retribuciones.

- Salario base: Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional abonándose por once mensualidades.
- Plus tóxico-penoso-peligroso: Es el establecido en la tabla salarial anexa, abonándose por once mensualidades.
- Plus de nocturnidad: Aquellos trabajadores/as que realicen toda su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintidós hasta las seis horas, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25 por 100 del salario base de su función profesional.
- Plus de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional por once mensualidades y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores/as como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.
- Paga de vacaciones: Se abonará en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la tabla salarial anexa.
- Pagas extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 15.

Art. 15. Pagas Extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas.

- Cuantía: Será la fijada en la tabla salarial anexa del presente Convenio para cada una de las funciones profesionales reflejadas en el mismo.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Beneficios.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán día a día.
 - Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio
 - Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
 - Paga Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
- Fecha de abono: Verano, 15 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 15 de diciembre o día hábil anterior y Beneficios que se abonará prorrateada mensualmente.

Art. 16. Complemento de antigüedad.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán un complemento de antigüedad consistente en cuatro (4) quinquenios del 5 por 100 sobre el salario base, con las siguientes condiciones:

- Los mencionados quinquenios comenzarán a computarse desde el 1 de enero de 2012 o desde la fecha de inicio de la relación laboral del trabajador/a, si esta es posterior al 1 de enero de 2012.
- Los quinquenios se generarán por el tiempo de servicio efectivo prestado de manera ininterrumpida por el trabajador/a.
- El primer quinquenio se abonará en todo caso a partir del 1 de enero de 2017.

Art. 17. Plus vehículo.

Percibirán este plus aquellos trabajadores/as encargados de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica, teniendo que manejar vehículos que precisen carné de conducir de clase A, B, o inferior y con PMA igual o inferior a 3.500 kilos, labores, por tanto, que sin constituir un oficio se requiere para su realización de cierta práctica o especialización. Lo percibirá, por tanto, el personal que preste sus servicios como peón de limpieza o de recogida utilizando conjuntamente para realizar sus funciones como peón un vehículo que ellos mismos conducen.

Dentro de sus funciones, se responsabilizarán de la limpieza y adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Para la realización de estas labores, la empresa establecerá un sistema rotatorio entre los trabajadores/as con función profesional de peón que cumplan con los requisitos necesarios para realizar estas funciones. No obstante, la empresa podrá excluir del sistema de rotaciones a aquellos trabajadores/as que hayan sido sancionados dentro del año inmediatamente anterior por incumplimientos relacionados con el desempeño de su actividad.

La empresa, dentro de su poder de organización y dirección, podrá asignar cualquier trabajo propio de la función profesional de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de los vehículos anteriormente citados, sin que esto tenga la consideración de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial del Convenio Colectivo del Servicio de Recogida de R.S.U. y limpieza viaria de Villanueva del Pardillo para la función profesional de peón, si bien y al objeto de compensar las habilidades personales, cuando la empresa le encomiende el manejo de los vehículos anteriormente enumerados, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado "plus vehículo", consistente en una cuantía de 3,00 euros.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

Art. 18. Plus funcional.

Aquellos trabajadores/as que realicen funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirán un plus funcional por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía de 2,00 euros.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario/a pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

CAPÍTULO IV**MEJORAS SOCIALES****Art. 19. Incapacidad temporal.**

En caso de que un trabajador cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador/a hasta completar el cien por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial anexa.

En caso de que un trabajador/a cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador/a hasta completar el cien por 100 de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial anexa.

No obstante, lo anterior, la empresa no procederá a complementar en ningún caso la prestación si el trabajador/a no presenta los partes de baja/confirmación/alta en los plazos establecidos legalmente.

Art. 20. Capacidad disminuida.

Al trabajador/a que le sea declarada una incapacidad permanente parcial, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, que le impidiera seguir realizando el trabajo de su

función profesional con aptitud suficiente, la empresa le destinará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo, asignándole una nueva clasificación profesional y aplicándole el salario correspondiente a la función profesional anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva función profesional asignada.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes; a través de las oportunas comprobaciones médicas se determinará si las condiciones físicas del trabajador/a incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva función profesional.

Art. 21. Retirada del carné de conducir.

En el supuesto de que a un/a conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, respetándole durante el tiempo de retirada del carné los emolumentos de conductor.

En caso de que la retirada del permiso de conducir fuese con un vehículo particular, la empresa, siempre que el servicio lo permita, le acoplará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de retirada del carné percibiendo los salarios correspondientes a la nueva función profesional asignada.

Lo dispuesto en este artículo no tendrá efectos cuando la retirada del carné de conducir se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez, toxicomanía o en aquellos casos en que el trabajador/a, a requerimiento de las autoridades competentes, no preste su consentimiento o se niegue a realizar las pruebas que pudieran solicitarle.

Art. 22. 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, el trabajador/a o sus beneficiarios/as percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 15.000 euros, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo conforme al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido y no sea posible su reincorporación a su puesto de trabajo.

En el caso de aquellos trabajadores/as que por sus características especiales y personales no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza que suscriba la empresa, en sus garantías, la empresa en estos casos, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores/as no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía que determine la compañía aseguradora.

Art. 23. Jubilación.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

Art. 24. Préstamos reintegrables.

La empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 1.500 euros, para el conjunto de los trabajadores/as afectados por este Convenio.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinará por la empresa, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso. La cuantía máxima será de 750 euros.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 12 mensualidades posteriores a la concesión del mismo, como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

Art. 25. Anticipos mensuales.

Todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, con una cuantía máxima de 300 euros.

Art. 26. Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a y en, caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Art. 27. Excedencia voluntaria.

El trabajador/a, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

En los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, el trabajador/a se incorporará inmediatamente a un puesto de trabajo de su categoría, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años. Para los trabajadores/as con más 10 años de antigüedad y que soliciten una excedencia voluntaria de dos años de duración se incorporarán inmediatamente a un puesto de trabajo de su categoría, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación y como en el supuesto anterior no podrán ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

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

CAPÍTULO V

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 28. Salud Laboral.

El/La Delegado/a de Personal de este Centro de Trabajo será Delegado/a de Salud Laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Art. 29. Reconocimiento médico.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y se efectuarán siempre que sea posible en horas de trabajo abonando esta, si el trabajador/a tuviese que realizar por este hecho un desplazamiento fuera del centro de trabajo o de la localidad del mismo, los gastos de desplazamiento exclusivamente en el caso de que la empresa no facilitase dicho transporte. En caso de que no sea posible efectuar el reconocimiento en horas de trabajo se compensará la duración del mismo con horas de descanso.

Art. 30. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Se estará en todo caso a lo establecido en la legislación vigente de momento.

– Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando

desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses

- **Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares:** Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores/as 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 contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que le otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

- **Reducción de la jornada por motivos familiares:** Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o, por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiese sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se iniciará y finalizará la reducción de jornada.

- **Permisos retribuidos:** En los supuestos de nacimiento, P adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerde con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Del mismo modo las personas trabajadoras tendrán derecho, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todo caso que se justifique la necesidad de que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y previo aviso a la empresa.

CAPÍTULO VI

INGRESO, ASCENSOS, CONDUCTORES Y ACCIDENTE DE TRÁFICO

Art. 31. Contrataciones.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Contrato Eventual por circunstancias de la producción como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible, aun tratándose de la actividad normal de la empresa que genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se incluyen las que derivan de las vacaciones anuales. La duración máxima de este contrato será de doce meses. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los doce meses.

Art. 32. Promoción y ascensos.

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

Para ascender a conductor/a y peón especialista podrá concursar cualquier trabajador/a que sea fijo en la plantilla y en posesión del carnet correspondiente. La Empresa facilitará las prácticas previas al examen, dando las mismas oportunidades a dichos aspirantes.

Las pruebas de ascensos a provisión de vacantes serán:

- De antigüedad en la contrata (40 puntos).
- De conocimientos práctico-profesionales (40 puntos).
- De méritos profesionales (20 puntos).

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/a 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, la persona trabajadora volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Art. 33. Conductores/as.

En posesión como mínimo del carné de conducir clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio, cuyo PMA sea superior a 3.500 kilos. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

No obstante, los trabajadores/as con distinta función profesional que manejen vehículos cuyo PMA sea superior a 3.500 kilos, tendrán derecho a percibir por cada día que realicen dichos servicios, la diferencia salarial correspondiente entre su función profesional y la de conductor/a.

Las operaciones de conducción comprenden en cualquier caso las siguientes:

- a) Mantener en todo momento, en perfecto estado de higiene el interior de los vehículos.
- b) Verificar a diario los niveles de aceite y agua del vehículo que se le asigne a cada conductor, 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.

Art. 34. Accidente de tráfico.

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 de terceros como frente a la propia empresa, de las que puedan ser responsables los conductores de esta, por accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa Valo-riza Servicios Medioambientales, S. A., y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Se acuerda crear una Comisión para determinar la calidad de la uniformidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se acuerda Plan de formación que incluya carnet C y CAP inicial para los trabajadores que estén usando vehículo B que en un futuro puedan requerir el carnet C, siempre bajo elección previa del responsable de la empresa como persona autorizada a la selección de los candidatos que recibirán dicha formación.

DISPOSICIÓN FINAL

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

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

ANEXO I
TABLAS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024

UNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS ESPECIALIZACIÓN	PLUS TRANSPORTE	VACACIONES	EXTRA DE VERANO	EXTRA DE MARZO	TOTAL BRUTO MES	TOTAL BRUTO AÑO
PEÓN	858,26 €	171,65 €	0,00 €	143,92 €	1.239,94 €	1.029,92 €	42,90 €	1.216,73 €	16.683,81 €
CONDUCTOR	1.093,98 €	218,79 €	219,23 €	123,46 €	1.857,97 €	1.312,76 €	54,69 €	1.710,15 €	23.295,14 €
PEÓN ESPECIALISTA	954,48 €	190,90 €	188,26 €	125,37 €	1.609,89 €	1.145,40 €	47,72 €	1.506,73 €	20.474,72 €

HORA EXTRA	PLUS FESTIVO
17,29 €	109,51 €

(03/20.456/22)

