



RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa UTE Badajoz Sur 4. (2025062131)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa UTE Badajoz Sur 4 –código de convenio 06100802012023- que fue suscrito con fecha 20 de noviembre de 2024, de una parte, por la representación de la Unión Temporal de Empresas, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 30 de abril de 2025.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE BADAJOZ SUR 4 CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS DOMÉSTICOS Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN DIVERSOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ - ZONA SUR.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio colectivo.

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa UTE Badajoz Sur 4 (integrada por las mercantiles Valoriza Servicios Medioambientales, SA, Agroforex Servicios Urbanos, SL y Ex-man Explotación y mantenimiento, SL) y la representación legal de las personas trabajadoras del servicio de recogida y transporte de residuos domésticos y servicios complementarios en diversos municipios de la provincia de Badajoz - Zona Sur.

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.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras, y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que presten sus servicios con la empresa UTE Badajoz Sur 4, adscritos al recogida y transporte de residuos domésticos y servicios complementarios en diversos municipios de la provincia de Badajoz (Zona Sur PROMEDIO).

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 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa 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.

El ámbito territorial del presente convenio colectivo será al personal que preste sus servicios en el centro de trabajo sito en calle Guadajira, 3 Parcela 246-B en la ciudad de Zafra. A efectos enunciativos, las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio prestan sus servicios en los municipios de: Aceuchal, Alcornera, Atalaya, Azuaga, Berlanga, Burguillos del Cerro, Campillo de Llerena, Fuente del Maestre, Hinojosa del Valle, Hornachos, La Lapa, Llerena, Maguilla, Malcocinado, Medina de las Torres, Palomas, Peraleda del Zaucejo, Puebla de la Reina, Puebla de Sancho Pérez, Puebla del Prior, Retamal de Llerena, Ribera del Fresno, Los Santos de Maimona, Usagre, Valencia del Ventoso, Valverde de Burguillos, Valverde de Llerena, Villafranca de los Barros y Zafra, sin perjuicios de otros municipios que en el futuro puedan incluirse en el ámbito de aplicación del contrato administrativo del que es adjudicataria la empresa.

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio es de seis (6) años, dentro del periodo comprendido desde el 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2029. Entrará en vigor el día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE). Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 01 de julio de 2024, y en aquellos conceptos en los que se pacten expresamente una vigencia diferente.

Finalizada la duración pactada del convenio éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores. El convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación. Cualquiera de las partes legitimadas para la negociación de un nuevo convenio colectivo podrá denunciar el mismo, por escrito dirigido al resto de partes legitimadas, comunicando expresamente la denuncia del mismo.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia.

Artículo 4. 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.

**Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán absorbidas y compensadas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Operará la compensación y absorción salarial cuando en cómputo anual y por todos los conceptos, la suma de los ingresos realmente percibida por cualquier concepto sea superior a la que corresponda por convenio colectivo, o norma de general aplicación.

Artículo 6. Comisión Mixta paritaria.

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social.

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) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- e) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.



Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

Artículo 7. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicio públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, núm. 258) o el convenio que lo sustituya.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad en que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. Jornada laboral.

Se establece la jornada laboral máxima de treinta y siete horas y media efectivas de trabajo semanales. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a veinte minutos de descanso para bocadillo, siempre que su jornada supere las seis horas de trabajo continuado, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

Respecto del descanso semanal, que será de dos días a la semana, se creará un cuadrante de descansos rotativos de lunes a domingo. Queda garantizado que cada cinco (5) semanas disfrutarán de tres (3) días de descanso continuado.

Por ello, la empresa presentará a la representación legal de las personas trabajadoras, un cuadrante con los turnos de descanso junto con el calendario laboral con indicación de los días festivos y vacaciones. Que así mismo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que en materia de jornada semanal se viene disfrutando a título personal.

**Artículo 9. Organización y productividad.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de las personas trabajadoras, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 10. Permisos y Licencias.

Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento respecto a las licencias y permisos. Siendo que la persona trabajadora, 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 o pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Esta licencia se podrá disfrutar mientras persista la causa que ha dado lugar al permiso.
- c) Tres días en el caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o hijos/as y dos días en el caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, 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 todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Dos días de asuntos propios. Todas las personas trabajadoras de la plantilla tendrán derecho al disfrute de tres días de asuntos propios, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. El personal con contrato de duración determinada tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional que hubiese devengado durante la relación laboral.

A partir del 01 de enero de 2025, se añadirá un día más de asuntos propios, siendo el total de tres días de asuntos propios a partir de 2025.

A partir del 01 de enero de 2027, se añadirá un día más de asuntos propios, siendo el total de cuatro días de asuntos propios a partir del citado año 2027.

Dichos días deberán ser solicitados con cinco días de antelación, salvo causas de fuerza mayor y por escrito. Si coincidiese dicho permiso en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita. En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente.

En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por la persona trabajadora antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.



- i) El día 3 de noviembre día de San Martín de Porres. Las partes acuerdan que a partir del 01 de enero de 2025, el citado día festivo se podrá disfrutar a lo largo del año natural. Las personas trabajadoras podrán solicitar su disfrute, supeditado en todo momento a las necesidades del servicio.

Artículo 11. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias del personal afectado por el presente convenio, cualquiera que fuera su modalidad de contratación laboral, se fijan en 30 días naturales (a excepción de aquellas personas trabajadoras que tengan otros derechos previos consolidados), las cuales se disfrutarán en turnos de 15 días:

1.º Vacaciones de verano.

Se disfrutarán en los meses de; junio, julio, agosto y septiembre.

2.º Vacaciones de invierno:

Se disfrutarán en los meses de; mayo, octubre, noviembre y diciembre.

Dichos cuadrantes, y dadas las características de la empresa de producción continuada, el periodo de vacaciones retribuidas tendrá carácter rotativo, garantizando un mínimo de personal por grupo profesional y servicio que se concretará en el calendario pactado. No obstante, las personas trabajadoras de la misma función profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la empresa podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes. En caso de que exista negativa al cambio por parte de la empresa, ésta deberá estar debidamente razonada.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en festivos ni en día de descanso. El abono será el que determina el Anexo I para cada categoría.

Artículo 12. Excedencias.

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 el 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.



Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador o trabajadora si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

Por cuidado de hijos.

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

Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años 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, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

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

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

Artículo 13. Nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento.

1. Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento con respecto a dichas materias, siendo que, a efectos informativos pasa a transcribirse la regulación actual:



Suspensión con reserva de puesto.

A. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del 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 habrá 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 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 partos prematuros y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período 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 aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período 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 del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos 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 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 periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferir 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. 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.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- B. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d (del Estatuto de los Trabajadores), 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 la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos 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 la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso ningún menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, 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 período 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 son 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.

- C. 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 A y B tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinto del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.
- D. 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.
- E. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores (persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género), 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.
- F. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados A, B, C, D y E del presente artículo.
- G. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.



Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Permisos y reducciones de jornada.

1. En los supuestos de nacimiento, 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 este 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 previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.



2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4.
3. 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. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, 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 hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.



En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 3, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1,2 y3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.



CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 14. Salario base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Artículo 15. Plus Tóxico-Penoso-Peligroso.

Con motivo de la realización de labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará este plus, de carácter funcional y no consolidable, siendo su importe el establecido en la tabla salarial anexa.

El importe del Plus Tóxico-Penoso-Peligroso se adecuará a un importe fijo mensual consistente en un 25% sobre el salario base, abonándose el mismo en 12 mensualidades, siendo de carácter funcional y no consolidable y calculados sobre el salario base vigente en cada momento siendo su importe el establecido en la tabla salarial anexa.

En caso de que se dieran las tres circunstancias se estará a lo establecido en el convenio sectorial.

Artículo 16. Plus de nocturnidad.

Aquellas personas trabajadoras que realicen su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintiuna y las seis horas, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25% del Salario Base de su categoría. No será de aplicación el citado plus al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente en jornada nocturna.

No obstante, aquellas personas trabajadoras que vengán percibiendo una cuantía superior en el Plus nocturno a la referida en este convenio, la seguirán manteniendo hasta su convergencia con las tablas salariales expuestas.

Artículo 17. Plus de transporte.

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría, teniendo el fin de compensar los gastos que deben realizar las personas trabajadoras como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.



El plus transporte establecido en las tablas salariales anexas aplicables está calculado para cada categoría en función de 25 días de trabajo efectivo.

No obstante, aquellas personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial percibirán los días efectivos de trabajo, el citado plus completo.

Artículo 18. Plus provincial.

Con motivo de homogeneizar y unificar las condiciones del personal afecto por el presente convenio, las partes acuerdan la creación del presente plus, el cual igualmente se percibirá al objeto de compensar la movilidad que representa dentro del servicio.

Por ello, dicho plus compensará el salario bruto anual de la persona trabajadora expuesto en la tabla salarial anexa, de modo que para el cálculo de este plus, se tendrá en cuenta las retribuciones totales anuales brutas que de cada persona trabajadora perciba, compensando y absorbiendo dicho plus la suma de los ingresos realmente percibida por cualquier concepto que supere los importes brutos establecidos en las tablas salariales anexas.

Artículo 19. Plus Festivo y plus domingo.

Debido al carácter público del servicio que se realiza, cuando tengan que prestarse servicios en domingos (entendiéndose a estos efectos como domingo el día en el que habitualmente libre, sea sábado o domingo) por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá una compensación por el trabajo de dichos festivos que será única y exclusivamente económica, percibiendo la cantidad establecida en el Anexo I por categoría.

Las partes acuerda que dicho plus se percibirá cuando corresponda a las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo, incluido el personal que presta servicios en Zafra, que hasta la fecha no venía percibiéndolo, que comenzarán a percibirlo a partir de la fecha de firma del convenio.

Plus festivo: Las personas trabajadoras que presten servicios algún festivo del año o los domingos de julio o agosto (entendiéndose a estos efectos como domingo el día en el que habitualmente libre, sea sábado o domingo) percibirán las siguientes cantidades durante la vigencia del convenio:

Categoría	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Peón especializado	110	120	125	130	135	140
Conductor	125	130	135	140	145	150



No será de aplicación lo estipulado en los párrafos anteriores al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos.

Artículo 20. Plus desplazamiento.

Al tratarse de un servicio integral y por motivos de la amplia dispersión geográfica objeto de los municipios a los que se presta servicio, se compensará el desplazamiento por días por medios propios de la persona trabajadora, desde el centro de trabajo al cual está adscrito el trabajador o trabajadora a cualquier otro centro, tal y como se estipula en la tabla incluida en el anexo II a razón de 0,26€/km.

Artículo 21. Complemento de puesto de trabajo.

La cuantía del citado complemento de puesto de trabajo será del 4% del salario base, que comenzará a percibirse a partir del 01 de enero de 2027, y se percibirá en las 15 pagas anuales.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se abonarán el 15 de marzo, 15 de junio y el 15 de diciembre y que se ajustarán a las siguientes normas.

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Marzo, verano y de Navidad.
- Cuantía: Será la fijada en el Anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo.
- Período de devengo: La paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, la paga de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

De común acuerdo ambas partes deciden la supresión, siempre que el servicio lo permita, de las horas extraordinarias con carácter general.

En caso de realizarlas la empresa, en función de las necesidades del servicio, se procederá al abono de las horas extraordinarias en la cuantía establecida en el Anexo I para cada categoría o bien compensarlas por tiempos de descanso, en cuyo caso serán solicitados por el trabajador con tiempo suficiente para la organización del trabajo en la empresa, para los disfrutes de los mismos.



Las partes acuerdan que cuando haya que prestar servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral se abonarán como horas extraordinarias.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 24. Clasificación profesional.

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con las definiciones de grupos y funciones profesionales contempladas en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024 núm. 258) o aquel que le sustituya.

Cada grupo profesional estará comprendido por funciones profesionales, de modo que dichas funciones podrán ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño. Asimismo, toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, la persona trabajadora percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas retributivas del convenio colectivo según las funciones realmente efectuadas.

Artículo 25. Polivalencia funcional.

Dadas las peculiaridades de los servicios que se prestan, ambas partes acuerdan la polivalencia funcional de las tareas a realizar por los trabajadores/as adscrito/as a este convenio teniendo por tanto la obligación de realizar cualquier trabajo o tarea que les fuera encomendada respetándose las retribuciones de la función profesional prevalente del trabajador/a.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador/a percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, inde-



pendientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

Artículo 26. Contrataciones.

Con independencia de lo contenido en el presente artículo, el ingreso al trabajo se realizará en todo caso con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

CAPÍTULO V

Salud laboral

Artículo 27. Salud Laboral.

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE n.º 269, de 10 de noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre salud y seguridad y, a tal efecto, se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de las personas trabajadoras a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores/as, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.



- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Las obligaciones de las personas trabajadoras en la materia están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador/a deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

Artículo 28. Ropa de trabajo.

La empresa entregará, al iniciarse la actividad de la persona trabajadora en la empresa, y en base a la estacionalidad de la misma, las siguientes prendas de trabajo:

- Verano: 2 pantalones de verano, 2 polos de manga corta, 1 chaqueta y 1 gorra.
- Invierno: 2 pantalones de invierno, 2 polos de manga larga y 2 polares.
- Anualmente: 1 juego de calzado, 1 gorro y 1 braga.
- Bianualmente: 1 anorak y 1 traje agua.

En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador/a, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación y entrega de las mismas.

La empresa entregará un par de calzado al iniciarse la actividad del trabajador/a en la empresa, siendo el reglamentario para cada puesto de trabajo. Al tratarse de un EPI la empresa



sustituirá el calzado cuando sea necesario por su deterioro, debiendo el trabajador/a hacer entrega del calzado anterior al igual que se hace con el resto de EPI'S.

CAPÍTULO VI

Otros

Artículo 29. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Es compromiso de las partes velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en 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, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

Artículo 30. Igualdad de oportunidades.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres.

En este sentido, las partes reconocen de forma expresa la aplicación del Plan de Igualdad del grupo de empresas del área de medio ambiente de Valoriza Servicios Medioambientales, registrado e inscrito con fecha 21 de abril de 2023 (Código 90126473112023), comprometiéndose al desarrollo de las medidas y objetivos en el recogidos.



Además de lo anterior, las partes reconocen que existe, y se encuentra implantado en la empresa, un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios, que permite la protección de cualquier persona trabajadora ante tales situaciones. Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa a través del Canal Ético. Así pues, las partes se adhieren al protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de Valoriza Servicios Medioambientales, SA.

Artículo 31. Garantías y derechos sindicales.

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador/a ni perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.
- d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.
- e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.
- f) Los representantes legales de las personas trabajadoras comunicarán previamente y documentalmente las horas sindicales a la empresa con una antelación mínima de 48 horas.
- g) A requerimiento de los trabajadores/as afiliado/as a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la



nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la empresa un escrito en el que se exprese 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 ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

- h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 32. Complemento de IT.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se garantiza desde el cuarto día de la baja, y durante la primera baja del año, el 75% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias según convenio, como mejora del subsidio recibido, excluyendo de éstas los conceptos de carácter indemnizatorio.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se garantiza desde el primer día de la baja, y durante la primera baja del año, un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal, hasta alcanzar el 95% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias contenidas en el presente convenio, excluyendo de éstas los conceptos de carácter indemnizatorio.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos, así como el incumpliendo de los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será como mínimo, y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la seguridad social durante el periodo que reste del proceso, hasta el alta médica.

Artículo 33. Seguro de accidente.

A partir del 01 de enero de 2025, la empresa suscribirá con una Compañía de Seguros una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla en el centro de trabajo, lo cual garantizará a las personas herederas legales o personas que el trabajador o la trabajadora designe específicamente los siguientes capitales: Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de veinticinco mil euros (25.000€). Anualmente se justificará documentalmente la suscripción y renovación de la póliza por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

**Artículo 34. Sometimiento al ASEC-EX.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y personas trabajadoras, al plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al Procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de la partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

Disposición adicional primera. Incrementos salariales.

Las partes acuerdan que los efectos económicos se producirán para cada uno de los años en los siguientes términos:

- Con fecha de efectos del 01 de julio de 2024 se procederá a incrementar las tablas salariales vigentes en un 2,15%, pasando a ser estas las tablas salariales definitivas aplicables desde el 01/07/2024 al 31/12/2024. Se adjuntan como anexo I las tablas salariales desde el 01/07/2024 al 31/12/2024.

- Para el año 2025, se procederá a incrementar sobre las tablas salariales definitivas de 2024, un 60% del dato de IPC Real del año 2024 una vez publicado el dato definitivo y con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2025.

Una vez aplicado dicho incremento, dicha tabla salarial pasará a ser la definitiva del año 2025.

- Para el año 2026, se procederá a incrementar sobre las tablas salariales definitivas de 2025, un 70% del dato de IPC Real del año 2025 una vez publicado el dato definitivo y con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2026.

Una vez aplicado dicho incremento, dicha tabla salarial pasará a ser la definitiva del año 2026.

- Para el año 2027, se procederá a incrementar sobre las tablas salariales definitivas de 2026, un 80% del dato de IPC Real del año 2026 una vez publicado el dato definitivo y con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2027.

Una vez aplicado dicho incremento, dicha tabla salarial pasará a ser la definitiva del año 2027.

- Para el año 2028, se procederá a incrementar sobre las tablas salariales definitivas de 2027, un 90% del dato de IPC Real del año 2027 una vez publicado el dato definitivo y con efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2028.

Una vez aplicado dicho incremento, dicha tabla salarial pasará a ser la definitiva del año 2028.

- Para el año 2029, se procederá a incrementar sobre las tablas salariales definitivas de 2028, con el dato de IPC Real del año 2028 una vez publicado el dato definitivo más un incremento equivalente a la suma del 20% del dato de IPC Real del año 2026 y un 10% del dato de IPC Real del año 2027.

Una vez aplicado dicho incremento, dicha tabla salarial pasará a ser la definitiva del año 2029.

Disposición adicional segunda.

Para lo no pactado en el presente convenio colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, núm. 258) y en normas de general aplicación.

**Disposición adicional tercera.**

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rijan cada acto.

Disposición adicional cuarta.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán en función de la jornada que se realice.

Disposición adicional quinta. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

Las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales, erradicando cualquier situación de discriminación por razón de identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar. En consecuencia, las partes se comprometen a aplicar e implementar las medidas que se adopten en el ámbito sectorial, aún en negociación, implementándolas en el centro de trabajo.

Anexo I.1: Tablas salariales definitivas UTE Badajoz Sur 4, desde el 01/01/2024 al 30/06/2024 (a excepción de Villafranca de los Barros):

CATEGORÍA	Salario base	Plus transp.	Plus penoso	Vacaciones	Paga Marzo	Paga Verano	Paga Navidad	Plus Provincial	Bruto anual
Encargado/a	1.181,64	135,10	295,41	1.568,39	1.181,64	1.181,64	1.181,64	199,73	25.539,15
Administrativo/a	1.003,82			1.087,54	1.003,82	1.003,82	1.003,82	423,52	20.223,27
Conductor/a	1.003,82	135,10	250,96	1.352,04	1.003,82	1.003,82	1.003,82	26,35	20.219,32
Peón Especializado/a	794,08	135,10	198,52	1.096,84	794,08	794,08	794,08	104,18	17.332,45
Capataz	1.003,82	135,10	250,96	1.352,04	1.003,82	1.003,82	1.003,82	26,35	20.219,32
Mecánico/a Conductor/a	1.003,82	135,10	250,96	1.352,04	1.003,82	1.003,82	1.003,82	26,35	20.219,32



Categoría	Festivo	H. extra	P. Cond.	P. Nocturno	P. Mecánico 12 meses
Encargado/a	57,79	11,25	13,65	9,85	n/a
Administrativo/a	57,79	11,25	n/a	8,36	n/a
Conductor/a	57,79	11,25	n/a	8,36	n/a
Peón Especializado/a	57,79	11,25	10,72	6,62	n/a
Capataz	57,79	11,25	n/a	8,36	n/a
Mecánico/a Conductor/a	57,79	11,25	n/a	8,36	168,52

Anexo I.2: Tablas salariales definitivas UTE Badajoz Sur 4, desde el 01/01/2024 al 30/06/2024 aplicables a determinado personal de Villafranca de los Barros:

CATEGORIA	Salario base	Plus Convenio	Noct. Fija	Comp. Tóxico	Paga Extra	Paga Extra	Vacaciones	Bruto Anual
Peón/a Villafranca	793,63	21,65	n/a	198,41	1.031,71	515,86	1.031,71	14.959,86
Conductor/a Villafranca	793,63	67,52	n/a	198,41	1.077,58	538,78	1.077,58	15.625,02
Peón/a Noct. Villafranca	793,63	21,65	198,41	198,41	1.031,71	515,86	1.031,71	17.142,36
Conductor/a Noct. Villafranca	793,63	67,52	198,41	198,41	1.077,58	538,78	1.077,58	17.807,52

Categoría	Precio Noct.	Hora Extra	Domingo
Peón/a Villafranca	6,62	n/a	n/a
Conductor/a Villafranca	6,62	11,06	81,05

* Se garantiza que todas las personas trabajadoras percibirán, al menos, el S.M.I. vigente en cómputo anual, teniendo en cuenta para ello todas las retribuciones percibidas a excepción de las horas extraordinarias.



Anexo I.3: Tablas salariales definitivas UTE Badajoz Sur 4, desde el 01/07/2024 al 31/12/2024 (a excepción de Villafranca de los Barros):

CATEGORÍA	Salario base	Plus transp.	Plus penoso	Vacaciones	Paga Marzo	Paga Verano	Paga Navidad	Plus Provincial	Bruto anual
Encargado/a	1.207,05	138,00	301,76	1.602,11	1.207,05	1.207,05	1.207,05	204,02	26.088,22
Administrativo/a	1.025,40	138,00		1.110,92	1.025,40	1.025,40	1.025,40	432,63	20.658,06
Conductor/a	1.025,40	138,00	256,36	1.381,11	1.025,40	1.025,40	1.025,40	26,92	20.654,06
Peón Especializado/a	811,15	138,00	202,79	1.120,42	811,15	811,15	811,15	106,42	17.705,11
Capataz	1.025,40	138,00	256,36	1.381,11	1.025,40	1.025,40	1.025,40	26,92	20.654,06
Mecánico/a Conductor/a	1.025,40	138,00	256,36	1.381,11	1.025,40	1.025,40	1.025,40	26,92	20.654,06

Categoría	Festivo	H. extra	P. Cond.	P. Nocturno	P. Mecánico 12 meses
Encargado/a	59,03	11,49	13,94	10,06	n/a
Administrativo/a	59,03	11,49	n/a	8,54	n/a
Conductor/a	59,03	11,49	n/a	8,54	n/a
Peón Especializado/a	59,03	11,49	10,95	6,76	n/a
Capataz	59,03	11,49	n/a	8,54	n/a
Mecánico/a Conductor/a	59,03	11,49	n/a	8,54	172,14

* Importe a percibir los domingos trabajados, excepto en los meses de julio y agosto que aplican los importes establecidos en el artículo 19.

* A los efectos del artículo 19 se entiende como "domingo" el día en el que habitualmente se libre, sea sábado o domingo.



Anexo I.4: Tablas salariales definitivas UTE Badajoz Sur 4, desde el 01/07/2024 al 31/12/2024 aplicables a determinado personal de Villafranca de los Barros:

CATEGORÍA	Salario base	Plus Convenio	Noct. Fija	Comp. Tóxico	Paga Extra	Paga Extra	Vacaciones	Bruto Anual
Peón/a Villafranca	810,69	22,12	n/a	202,68	1.053,89	526,95	1.053,89	15.281,63
Conductor/a Villafranca	810,69	68,97	n/a	202,68	1.100,75	550,36	1.100,75	15.962,03
Peón/a Noct. Villafranca	810,69	22,12	202,68	202,68	1.053,89	526,95	1.053,89	17.511,06
Conductor/a Noct. Villafranca	810,69	68,97	202,68	202,68	1.100,75	550,36	1.100,75	18.190,46

Categoría	Domingo*	H. Extra	P. Cond.	P. Nocturno
Conductor/a Villafranca	59,03	11,49	n/a	8,54
Peón/a Villafranca	59,03	10,10	10,95	6,76

* Se garantiza que todas las personas trabajadoras percibirán, al menos, el S.M.I. vigente en cómputo anual, teniendo en cuenta para ello todas las retribuciones percibidas a excepción de las horas extraordinarias.



Anexo II: Tabla desplazamiento entre los centros:

Tabla con fórmula rectificada Km Ida X 2 X 0,26€/Km.

Centro	Aceuchal		Azuaga		Campillo de Llerena		Fuente del Maestre		Hornachos		Llerena		Villafranca de los Barros		Zafra			
	Km	€	Km	€	Km	€	Km	€	Km	€	Km	€	Km	€	Km	€		
Aceuchal			96	49,92 €	76	39,52 €	20	10,40 €	46	23,92 €	79	41,08 €	20	10,40 €	39	20,28 €		
Azuaga	96	49,92 €			35	18,20 €	93	48,36 €	57	29,64 €	32	16,64 €	77	40,04 €	73	37,96 €		
Campillo de Llerena	76	39,52 €	35	18,20 €			70	36,40 €	30	15,60 €	49	25,48 €	57	29,64 €	69	35,88 €		
Fuente del Maestre	20	10,40 €	93	48,36 €	70	36,40 €			40	20,80 €	63	32,76 €	12	6,24 €	25	13,00 €		
Hornachos	46	23,92 €	57	29,64 €	30	15,60 €	40	20,80 €			41	21,32 €	27	14,04 €	39	20,28 €		
Llerena	79	41,08 €	32	16,64 €	49	25,48 €	63	32,76 €	41	21,32 €			55	28,60 €	42	21,84 €		
Villafranca de los Barros	20	10,40 €	77	40,04 €	57	29,64 €	12	6,24 €	27	14,04 €	55	28,60 €			20	10,40 €		
Zafra	39	20,28 €	73	37,96 €	69	35,88 €	25	13,00 €	39	20,28 €	42	21,84 €	20	10,40 €				
Ejemplo																		
De CAMPILLO a AZUAGA										32 Km/Ida		X Ida y Vuelta		0,26 €/Km		16,64€ Total		