



RESOLUCIÓN de 2 de junio 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 Trujillo para los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Trujillo. (2025062349)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa UTE Trujillo para los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Trujillo (código de convenio 10100292012016), que fue suscrito con fecha 30 de abril de 2025, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por el delegado de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que 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, 2 de junio de 2025.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA UTE TRUJILLO PARA LOS
SERVICIOS PÚBLICOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, RECOGIDA
SELECTIVA EN ORIGEN, TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA
CIUDAD DE TRUJILLO

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio afecta a todas las personas trabajadoras de los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Trujillo que se encuentran adscritos al servicio de la empresa UTE Trujillo (integrada por Valoriza Servicios Medioambientales, SA, Compañía Agroforestal de Extremadura, SL, y Exman Explotación y Mantenimiento, SL), adjudicataria de dicho servicio, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 01 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose por años naturales en el caso de que finalizada su vigencia no haya sido denunciado por ninguna de las partes firmantes del mismo.

Artículo 3. Subrogación de personal.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XI del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. 25 de octubre de 2024, núm. 258).

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

Cualquiera de los integrantes de la Comisión Negociadora y firmantes del presente Convenio, representantes legales de los trabajadores y centrales sindicales, podrán denunciar el Convenio a la otra parte, por escrito y, dentro del último mes a la finalización de su vigencia.

Artículo 5. Comisión paritaria.

Se formará la Comisión Paritaria estará formada por 2 representantes por la parte empresarial y 2 representantes por la parte social. Su función será la de resolver los problemas que puedan surgir en la interpretación del convenio y concretamente:

1º. Interpretación del convenio.

2º. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos en el presente Convenio.

3º. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Para sus reuniones será suficiente con que alguna de las partes lo solicite por escrito, siendo obligatoria la realización de una reunión de dicha Comisión en un plazo no superior a tres días. En el supuesto de falta de consenso unánime en la Comisión Paritaria, la misma se someterá al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos. Se constituirá en el plazo de un mes a contar desde la publicación del Convenio.

Artículo 6. Sometimiento al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a personas trabajadoras y empresa 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 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- 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 empresa, 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.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional, jornada, vacaciones y licencias

Artículo 7. 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 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).

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 una función 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 8. Jornada de trabajo.

Se establece la jornada laboral máxima de treinta y seis (36) horas efectivas de trabajo semanales computadas en promedio anual. Para el personal indefinido a jornada completa que actualmente esté en la plantilla, la jornada será de lunes a sábado, con los descansos que legalmente correspondan.

La empresa elaborará un cuadrante de forma que cada persona trabajadora preste servicios 3 sábados y libre 1.



A partir del 01 de octubre de 2025, la empresa elaborará un cuadrante de forma que cada persona trabajadora de cada tres sábados, preste servicios 2 sábados y libre 1. En cómputo anual librarán un total de 16 sábados.

A partir del 01 de enero de 2027, la empresa elaborará un cuadrante de forma que cada persona trabajadora preste servicios de forma que libre un de cada dos sábados. En cómputo anual, las personas trabajadoras librarán un total de 24 sábados.

No se concederán días de asuntos propios en sábado, pero se permite la posibilidad de intercambiar libranzas entre las personas trabajadoras siempre que tengan la misma categoría y preferiblemente dentro del mismo turno. Las personas trabajadoras que por cuadrante libren en sábado, realizarán la jornada semanal en el resto de los días laborables de la semana.

Para las nuevas contrataciones la jornada de trabajo será de 36 horas semanales de promedio, de lunes a domingo, siendo la jornada continuada.

El horario se establecerá anualmente en el calendario laboral para los distintos colectivos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, la persona trabajadora se encuentre uniformada y en disposición de realizar su labor.

El personal dispondrá diariamente de 20 minutos para el bocadillo. Estos 20 minutos serán considerados como de trabajo efectivo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo establecido en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

En cuanto a la jornada de trabajo del turno de tarde y de noche será rotativa. La rotación del turno de tarde será semanal y la del turno de noche mensual.

A partir del año 2026, se organizará la plantilla de forma que el 50% de la misma, disfrutará de libranza, o bien, el 24 de diciembre o bien, el 31 de diciembre. Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se pactará la organización para dicho disfrute.

Artículo 9. Vacaciones.

Para todo el personal acogido al presente Convenio, las vacaciones serán de 30 días naturales, debiendo comenzar siempre en día laborable. Durante el mes de octubre del año anterior se elaborará un calendario vacacional consensuado entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, garantizando un mínimo de personal por grupo profesional y servicio. Se disfrutarán por años naturales y no son sustituibles por compensación económica, las



cuales serán distribuidas linealmente a lo largo del año, en un mes continuado comprendido entre mayo y octubre o en dos periodos de 15 días ininterrumpidos, de forma que, en 2025, 15 días los disfrutarán en el periodo comprendido entre el 01 de mayo y al 31 de octubre, podrán irse en el mismo turno de vacaciones al menos dos (2) peone/as y un/a (1) conductor/a.

A partir de 2026, los 15 días los disfrutarán en un período comprendido entre el 01 de junio y el 30 de septiembre, y podrán irse en el mismo turno de vacaciones al menos dos (2) peones/as y un/a (1) conductor/a.

No obstante, los trabajadores/as 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.

La retribución a percibir en el periodo de vacaciones será: salario base, más plus tóxico, más plus asistencia, más antigüedad.

Artículo 10. Licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración del salario total, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho, que se podrán disfrutar unidos a las vacaciones anuales. Se limita el disfrute de esta licencia a una causa (pareja de hecho o matrimonio) siempre que exista identidad en los sujetos, es decir si se ha disfrutado de quince días por inscribirse como pareja de hecho, no se podrá disfrutar de otros quince días en caso de contraer matrimonio (con la misma persona).
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Cinco días por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho y familiares de primer grado por consanguinidad. Dos días por fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad, consanguinidad y hermanos/as políticos. Cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- d) Dos días en caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad y afinidad. Dicha licencia se incrementará en tres días más en el caso de que el trabajador/a deba desplazarse a localidad distinta al efecto.



- e) Respecto a los permisos derivados de nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento de hijo o hija se estará a lo establecido legalmente.

Con respecto a la acumulación en jornadas completas del permiso para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, se establece el tiempo de acumulación (para el personal a jornada completa) en 14 días laborables, a disfrutar hasta que el menor o la menor cumpla los nueve meses.

- f) Un día por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad si el matrimonio se produce en la misma localidad. Si se produce en localidad distinta se concederán cuatro días.
- g) 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.
- h) Las personas trabajadoras tendrán el tiempo indispensable para asistencia al médico de atención primaria y/o especialista del sistema público de salud. Deberá justificar previamente la cita médica y, con posterioridad, la hora de salida de la consulta. En el caso de que exista necesidad de realizar desplazamiento fuera de la localidad de Trujillo se estimará como tiempo de desplazamiento una hora de ida y otra de vuelta.
- i) Todas las personas trabajadoras dispondrán de dos días para acompañar al cónyuge, pareja de hecho (siempre que se acredite fehacientemente esta circunstancia), hijos menores de edad o persona dependiente a cargo a consulta médica de la seguridad social, previa justificación de la citación a consulta.
- j) Será de aplicación el acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho del trabajador, cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no puedan valerse por sí mismos y, en consecuencia, estén imposibilitados para acudir solos a la consulta médica.
- k) Deberá acreditar la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.
- l) Las licencias recogidas en el presente artículo serán de aplicación tanto a los cónyuges como a parejas de hecho (siempre que se acredite la correspondiente inscripción como tal).



- m) Del mismo modo, el disfrute de las licencias comenzará a computarse y disfrutarse en día laborable (sábado laborable) y mientras persista el hecho que da lugar a la misma.
- n) La empresa dará cuatro (4) días con carácter abonable para asuntos propios a todo el personal que así lo soliciten, todo ello siempre que lo hagan con una semana de antelación y por escrito, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cómputo anual. El número de días que correspondan se calculará en proporción a la duración del contrato.
- o) Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad 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.

CAPÍTULO III

Condiciones Retributivas

Artículo 11. Incrementos salariales.

Se pacta para los años de vigencia del convenio, y según tablas salariales del anexo I. Los siguientes incrementos salariales:

- Año 2025: Incremento del 2,5% sobre las tablas definitivas del año 2024. Pasando a ser ésta la tabla definitiva del año 2025.
- Año 2026: Incremento del 2% sobre las tablas definitivas del año 2025. Pasando a ser ésta la tabla definitiva del año 2026.
- Año 2027: Incremento del 0,5% sobre las tablas definitivas del año 2027.

A partir del inicio efectivo de la nueva licitación para la prestación de los servicios públicos de limpieza viaria y recogida de residuos y limpieza viaria de la ciudad de Trujillo que sustituya la actual, se aplicará un incremento salarial del 5%. En caso de que a fecha 01 de octubre de 2027, no se hubiese iniciado la prestación del nuevo contrato de licitación pública, se aplicará este incremento con efectos de esa fecha.

Artículo 12. Pluses.

Todo el personal acogido al presente Convenio recibirá en concepto de pluses las cantidades expresadas en el anexo I.

**Artículo 13. Antigüedad.**

Todo el personal percibirá en concepto de antigüedad, según se determina en la siguiente escala:

- A los 2 años: 6%.
- A los 4 años: 10%.
- A los 7 años: 12%.
- A los 10 años: 15%.
- A los 12 años: 22%.
- A los 15 años: 25%.
- A los 20 años: 40%.
- A los 25 años o más: 60%.

Estos porcentajes se computarán desde la fecha de ingreso en la empresa y se abonarán desde el 01 de enero del año en que se cumplan, y se calcularán sobre el salario base.

Artículo 14. Pagas extraordinarias y beneficios.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán de 30 días cada una de ellas, éstas se calcularán sobre el salario base más la antigüedad.

También percibirán las personas trabajadoras el importe equivalente a una mensualidad, calculada sobre el salario base más la antigüedad, en concepto de Beneficios. Ésta será efectiva durante el mes de marzo.

Las pagas de julio y Navidad serán abonadas dentro de los días 15 al 20 de dichos meses.

Artículo 15. Trabajo nocturno.

Todo el personal que trabaje efectivamente entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirá un Plus por ese concepto del 30% sobre el salario base. Si trabajase más de 4 horas durante este periodo de tiempo, serán incrementadas la totalidad de las horas trabajadas en este porcentaje y, si trabajase menos, solo percibirá incrementadas las horas comprendidas en ese periodo.

**Artículo 16. Plus de asistencia.**

La empresa abonará la persona trabajadora una gratificación mensual de 21,68 € en concepto de plus de asistencia. Esta cantidad se computará por día trabajado efectivamente, no considerándose falta al trabajo las concernientes a los artículos 9, 10, y 28 (crédito horario para los delegados sindicales), ni tampoco los días en que la persona trabajadora se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, provisto siempre de la reglamentaria baja médica.

La fórmula a aplicar para determinar la cuantía mensual de este Plus en caso de falta al trabajo sin motivo justificado, será la siguiente: cuantía mensual plus asistencia/25 días.

Artículo 17. Horas extraordinarias y Horas complementarias.

No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en domingo, dado que en dichos días se percibirá el plus extrasalarial regulado en el artículo 8. Según tablas establecidas en anexo I.

De mutuo acuerdo por ambas partes, las horas extraordinarias realizadas podrán compensarse por tiempos equivalentes de descanso retribuido, es decir incrementado en el 75% para las horas extraordinarias en días laborables y en 125% para los días festivos y horas nocturnas. Aquellas horas extraordinarias que sean canjeadas por descanso, lo serán siempre en la semana inmediatamente posterior a su realización, de acuerdo con las necesidades del servicio (absentismo por enfermedad, accidente laboral, vacaciones...).

No se podrán realizar horas extraordinarias, que no sean estructurales o de fuerza mayor.

El importe de la hora extraordinaria por categoría queda fijado por ambas partes en las tablas salariales (anexo I).

CAPÍTULO IV**Mejoras sociales y otros****Artículo 18. Complemento en caso de incapacidad temporal.**

Dentro del año natural, aquellas personas trabajadoras adscritas al presente Convenio que se encuentren afectadas por un proceso de incapacidad temporal, con independencia de cuál sea su origen, tendrán derecho durante los dos primeros procesos de incapacidad temporal del año natural, a percibir el 100% de su salario total desde el primer día.

Durante el tercer proceso de incapacidad temporal dentro del mismo año natural, tendrán derecho a percibir el 80% de su salario total desde el primer día.



Durante el cuarto proceso de incapacidad temporal y sucesivos, tendrán derecho a percibir el 75% de su salario total desde el primer día.

Artículo 19. Accidente de trabajo/enfermedad profesional.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, todo el personal afectado del siguiente convenio percibirá el 100% de su salario total desde el primer día.

Artículo 20. Indemnización en caso de muerte por accidente laboral o invalidez permanente derivada de accidente laboral.

Para los casos de accidente de trabajo con resultado de muerte de la persona trabajadora, la empresa contratará la correspondiente póliza de seguro a favor de sus herederos legales, consistente en una indemnización extraordinaria de veinte mil euros (20.000 €), quedando la Empresa como responsable subsidiaria de este pago.

Si como resultado de accidente laboral, la persona trabajadora acabara con una incapacidad permanente absoluta, el importe de la indemnización será igualmente de veinte mil euros (20.000 €).

A partir del año 2026, el importe de la indemnización será de veinticinco mil euros (25.000 €).

Artículo 21. Retirada del carnet de conducir.

Cuando un/a conductor/a sea privado temporalmente del permiso de conducir, en virtud de resolución firme administrativa o judicial, la empresa le ofrecerá otro puesto de trabajo, percibiendo la remuneración correspondiente al nuevo puesto a ocupar, con la excepción de que el permiso le haya sido retirado por conducir bajo influencia de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes o cualquier tipo de drogas en cuyo caso no tendrá ninguna obligación de ofrecerle otro puesto de trabajo.

Asimismo, los primeros 30 días de privación del carnet de conducir, se aplicarán al periodo de vacaciones reglamentarias o al periodo proporcional de las mismas.

Artículo 22. Trabajos de alcantarillado.

Todas las personas trabajadoras con categoría de peone/as (barrenderos/as de limpieza viaria) que realicen trabajos de limpieza de alcantarillado, lo harán por turnos rotatorios entre los mismos.

Artículo 23. Derechos adquiridos.

En las empresas o Ayuntamientos que tengan establecido el servicio por contrata, al finalizar ésta, todo el personal que esté prestando servicio será absorbido, bien por los Ayuntamien-



tos respectivos o, en su caso, por la nueva empresa que realice dicho servicio, respetándose en todo caso los derechos adquiridos por estas personas trabajadoras, tales como el salario, antigüedad, puesto de trabajo, categoría laboral, etc.

Artículo 24. Prendas de trabajo.

La empresa entregara un uniforme en verano y otro en invierno.

La entrega de las prendas de trabajo se realizará a reposición por deterioro manifiesto de las mismas.

Artículo 25. Promoción y ascensos.

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

En el resto de las promociones y ascensos se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

Superará satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.

- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto de personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

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

Artículo 26. Jubilación.

Toda persona trabajadora que reúna los requisitos establecidos en la legislación vigente podrá acceder a cualquier modalidad de jubilación en los términos establecidos en la ley.

CAPÍTULO V

Garantías sindicales

Artículo 27. Garantías y derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

- b) La Empresa no podrá despedir a una persona trabajadora ni perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas 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/as 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) El/La delegado/a de personal comunicará a la Empresa documentalmente las horas sindicales que consuma.
- g) A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas 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. La persona trabajadora interesada 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.
- i) Las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos firmantes, siempre que éstos ostenten una representación en el sector a nivel provincial como mínimo de un 10% de las empresas o, en su caso, de los centros de trabajo que ocupen a más de 10 personas trabajadoras, cualquiera que sea la modalidad del contrato por la que se obligue a éstos a prestar sus servicios a la Empresa, podrán constituir secciones sindicales y elegir delegados/as sindicales por y entre las personas afiliadas según se determina en la siguiente escala:

De 10 a 750 personas trabajadoras: 1 delegado/a.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 28. Seguridad y salud en el trabajo.

En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

Excedencias

Artículo 29. Excedencias.

Para los supuestos de solicitud de excedencias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el capítulo X Convenio colectivo 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).

Además de lo anterior, las personas trabajadoras podrán solicitar un período de excedencia inferior al establecido por el Estatuto de los Trabajadores, debiendo pedir un período mínimo de un mes, manteniendo en ese caso el derecho de preferente de reincorporación establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera.

UTE Trujillo se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conducta o práctica que suponga una situación de acoso o discriminación en el entorno laboral y, si se produjera, asegurar que se dispone del procedimiento adecuado para resolver el problema y evitar que se repita.

En este sentido, 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, por cualquier vía de comunicación. 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.

Disposición adicional segunda.

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.

En este sentido, las partes reconocen de forma expresa la aplicación del Plan de Igualdad suscrito entre Valoriza Servicios Medioambientales, SA, y los sindicatos UGT y CCOO cuya vigencia es de cuatro años (2023-2027) y manteniéndose vigente hasta que se apruebe uno nuevo.

Dicho plan de igualdad resulta de aplicación de conformidad con su ámbito de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas mencionadas en el mismo, siendo UTE Trujillo una de ellas.

Disposición adicional tercera.

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.

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.**

Se garantiza que todas las personas trabajadoras percibirán al menos, el salario mínimo interprofesional vigente, en cómputo anual, teniendo en cuenta para ello todas las retribuciones percibidas, salvo las horas extraordinarias.

Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y en el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, núm. 258) actualmente en vigor, o por aquellas que la sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente Convenio.

**ANEXO I**

Tablas salariales:

Gr. Profesional	Especialidad Profesional	Salario base	P. Tóxico	P. Asist.	H. Extra	H. Extra festiva y nocturna	Plus nocturno
MANDOS	Jefe/a de servicio	1.004,56 €	200,91 €	22,66 €	16,67 €	21,43 €	10,05 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. administrativo/a	959,77 €	191,95 €	22,66 €	15,88 €	20,42 €	9,60 €
OPERARIOS	Capataz	991,76 €	198,35 €	22,66 €	16,43 €	21,13 €	9,92 €
	Mecánico/a conductor/a	959,77 €	191,95 €	22,66 €	15,88 €	20,42 €	9,60 €
	Conductor/a	959,77 €	191,95 €	22,66 €	15,88 €	20,42 €	9,60 €
	Peón/a	917,11 €	183,42 €	22,66 €	15,16 €	19,49 €	9,17 €

ANEXO I.1: Tablas salariales definitivas 2025

Personal de L-S (voluntario)	DOMINGO	63,98 € + 1 día libre	ó 117,30 €
	FESTIVO	63,98 € + 1 día libre	ó 117,30 €

Plus compensación	73,76 € brutos al personal a tiempo parcial por prestar servicios de forma efectiva: domingo de Chíviri, domingo feria del queso, domingo de la salve, domingo del Rosario.
-------------------	---

ANEXO I.2: Tablas salariales definitivas 2026

Gr. Profesional	Especialidad Profesional	Salario base	P. Tóxico	P. Asist.	H. Extra	H. Extra festiva y nocturna	Plus nocturno
MANDOS	Jefe/a de servicio	1.024,65 €	204,93 €	23,12 €	17,00 €	21,86 €	10,25 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. administrativo/a	978,96 €	195,79 €	23,12 €	16,19 €	20,83 €	9,79 €
OPERARIOS	Capataz	1.011,59€	202,31€	23,12€	16,76€	21,55€	10,12€
	Mecánico/a conductor/a	978,65€	195,79€	23,12€	16,19€	20,83€	9,79€
	Conductor/a	978,65€	195,79€	23,12€	16,19€	20,83€	9,79€
	Peón/a	935,45€	187,09€	23,12€	15,46€	19,87€	9,35€



Personal de L-S (voluntario)	DOMINGO	65,21 € + 1 día libre	ó 119,65€
	FESTIVO	65,21 € + 1 día libre	ó 119,65€

Plus compensación	75,23 € brutos al personal a tiempo parcial por prestar servicios de forma efectiva: domingo de Carnaval, domingo de Chíviri, domingo feria del queso, domingo de la salve, domingo del Rosario.
-------------------	--

ANEXO I.3: Tablas salariales 2027*

Gr. Profesional	Especialidad Profesional	Salario base	P. Tóxico	P. Asist.	H. Extra	H. Extra festiva y nocturna	Plus nocturno
MANDOS	Jefe/a de servicio	1.029,78 €	205,95 €	23,23 €	17,08 €	21,97 €	10,30 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. administrativo/a	983,86 €	196,77 €	23,23 €	16,28 €	20,93 €	9,84 €
OPERARIOS	Capataz	1.016,65 €	203,33 €	23,23 €	16,84 €	21,66 €	10,17 €
	Mecánico/a conductor/a	983,86 €	196,77 €	23,23 €	16,28 €	20,93 €	9,84 €
	Conductor/a	983,86 €	196,77 €	23,23 €	16,28 €	20,93 €	9,84 €
	Peón/a	940,13 €	188,03 €	23,23 €	15,54 €	19,97 €	9,40 €

Personal de L-S (voluntario)	DOMINGO	65,59 € + 1 día libre	ó 120,25€
	FESTIVO	65,59 € + 1 día libre	ó 120,25€

Plus compensación	75,61 € brutos al personal a tiempo parcial por prestar servicios de forma efectiva: domingo de Carnaval, domingo de Chíviri, domingo feria del queso, domingo de la salve, domingo del Rosario.
-------------------	--

*Hasta el inicio efectivo de la nueva licitación y como máximo hasta el 30 de septiembre de 2027)



Tablas salariales 2027 a partir del inicio de nueva adjudicación y en todo caso a partir del 01/10/2027:

Gr. Profesional	Especialidad Profesional	Salario base	P. Tóxico	P. Asist.	H. Extra	H. Extra festiva y nocturna	Plus nocturno
MANDOS	Jefe/a de servicio	1.081,26 €	216,25€	24,39 €	17,94 €	23,07 €	10,81 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. administrativo/a	1.033,05 €	206,61€	24,39 €	17,09 €	21,98 €	10,33 €
OPERARIOS	Capataz	1.067,49 €	213,49€	24,39 €	17,69 €	22,74 €	10,67 €
	Mecánico/a conductor/a	1.033,05 €	206,61€	24,39 €	17,09 €	21,98 €	10,33 €
	Conductor/a	1.033,05 €	206,61€	24,39 €	17,09 €	21,98 €	10,33 €
	Peón/a	987,13 €	197,43€	24,39 €	16,32 €	20,97 €	9,87 €

Personal de L-S (voluntario)	DOMINGO	68,87 € + 1 día libre	ó 126,26 €
	FESTIVO	68,87 € + 1 día libre	ó 126,26 €

Plus compensación	79,39 € brutos al personal a tiempo parcial por prestar servicios de forma efectiva: domingo de Carnaval, domingo de Chiviri, domingo feria del queso, domingo de la salve, domingo del Rosario.
-------------------	--

*A partir del inicio efectivo de la nueva licitación y en todo caso, a partir del 01 de octubre de 2027).

• • •