RESOLUCIÓN de 24 de julio 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 la empresa UTE Tratamiento Cáceres para su centro de explotación de la zona de gestión n.º 2 de Cáceres del Plan Director de Gestión Integrada de residuos sólidos urbanos en la Comunidad Autónoma de Extremadura. (2025062966)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa UTE Tratamiento Cáceres para su centro de explotación de la zona de gestión n.º 2 de Cáceres del Plan Director de Gestión Integrada de residuos sólidos urbanos en la Comunidad Autónoma de Extremadura (código de convenio 10100562012025), que fue suscrito con carácter definitivo con fecha 27 de junio de 2025, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los delegados 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, 24 de julio de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA UTE TRATAMIENTO CÁCERES Y LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL CENTRO DE EXPLOTACIÓN DE LA ZONA DE GESTIÓN N. 2 DE CÁCERES DEL PLAN DIRECTOR DE GESTIÓN INTEGRADA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

Artículo preliminar. Partes que conciertan el Convenio.

A) El presente convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación de la empresa UTE tratamiento Cáceres y los Delegados de Personal del centro de explotación de la zona de gestión n.2 de Cáceres del Plan director de Gestión integrada de residuos sólidos urbanos en Extremadura.

B) Las partes firmantes de este Convenio Colectivo tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en los artículos siguientes.

C) Al no contener este Convenio cláusula específica de inaplicación salarial en lo referente al artículo 82.3 del ET, dicha cláusula sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio obliga a la representación empresarial y a las personas trabajadoras del centro de trabajo de explotación de la zona de gestión n.2 de Cáceres del Plan director de Gestión integrada de residuos sólidos urbanos en Extremadura.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales del personal adscrito al centro de trabajo descrito en el ámbito funcional.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2029, teniendo, por consiguiente, su término final el 31 de diciembre de 2029 y prorrogándose por años naturales.

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

Al término de su duración, el presente convenio Colectivo se prorrogará en su totalidad, automáticamente de año en año y quedará automáticamente denunciado una vez finalizada la vigencia del Convenio Colectivo.

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 Paritaria.

La Comisión Paritaria estará constituida por 3 representantes por la parte Empresarial y 3 representantes por la parte social. Su función será la de resolver los problemas que puedan surgir en la interpretación del Convenio y concretamente:

1. Interpretación del Convenio: En tal sentido se establece que en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación, no podrá iniciarse o bien se suspenderá inmediatamente su aplicación, hasta tanto exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del tema. Si el acuerdo adoptado fuera distinto al aplicado por la Empresa y fuera precisa la mediación de otras Autoridades, si el fallo posterior fuese desfavorable a la Empresa, esta quedará obligada a satisfacer a las personas trabajadoras afectadas, la oportuna indemnización que la referida Autoridad establezca o que se pacte.

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

   Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. La comisión Paritaria intervendrá perceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder en consecuencia.

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 diez 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 7. Sometimiento al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios 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 151 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 trabajadores, 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 8. 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 presente artículo.

La clasificación del personal de la UTE Tratamiento Cáceres, consignada en el presente artículo y a lo largo del presente convenio Colectivo es meramente enunciativa y no suponen la obligación de tener previstas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el Capítulo V del 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).

El personal afecto a este Convenio estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la Empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

a) Grupo de Mandos Intermedios.

b) Grupo de Operarios/as.

c) Grupo de Administrativos/as.

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. Así pues, estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos. 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 tareas propias de una función superior a las de su función profesional, la persona trabajadora percibirá las retribuciones propias de dicha función

superior y por el tiempo en que se realicen esas tareas, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la 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.

A. Mandos intermedios.

El grupo profesional de mandos intermedios estará compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:

A.1) Encargado/a.

Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del jefe de servicio y/o gerente, manda sobre todo el personal operario. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieren a la higiene y seguridad en el trabajo. A su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos. Sustituye al jefe de servicios / gerente en su ausencia originada por cualquier causa.

A.2) Jefe/a de equipo.

Bajo las órdenes del encargado/a, tiene a su cargo personal operario cuyo trabajo dirige, vigila y opera y además se responsabiliza igualmente del buen uso de la maquinaria. Posee conocimientos completos de los oficios para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos y la disciplina entre el personal.

B.-Personal operario.

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, encontrándose bajo las órdenes y dependencia jerárquica del grupo profesional de mandos intermedios:

B.1) Oficial 1ª Electromecánico.

Su actividad fundamental en el servicio se centra en labores de mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo de maquinaria móvil y fija bajo las órdenes inmediatas de los/as encargados/as o jefe/a de equipo cuando estos/as no estén, estando las actividades centra-

das fundamentalmente en el mantenimiento de la maquinaria fija del servicio y ejecución y desarrollo de tareas de mantenimiento de equipos fijos con el fin de diagnosticar y ejecutar el mantenimiento en las instalaciones industriales y maquinaria móvil. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas y todos los elementos del taller. Distribuye sus tareas y dirige la reparación del material con la consiguiente responsabilidad de su utilización, determinando el tiempo a invertir y las herramientas a utilizar.

B.2) Oficial 1ª Mecánico.

Su actividad fundamental en el servicio se centra en labores de mantenimiento preventivo, correctivo y predictivo de equipos de maquinaria fija y móvil, bajo las órdenes inmediatas de los encargados/as o jefe/a de equipo cuando estos/as no estén; estando, las actividades centradas fundamentalmente en el mantenimiento de la maquinaria móvil (camiones, etc.) del servicio y ejecución y desarrollo de tareas de mantenimiento de equipos fijos del servicio colaborando con el electromecánico en el mantenimiento de instalaciones. También realiza labores de herrería. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas y todos los elementos del taller. Distribuye sus tareas y dirige la reparación del material con la consiguiente responsabilidad de su utilización, determinando el tiempo a invertir y las herramientas a utilizar.

B.3) Conductor/a – maquinista.

En posesión del carné de conducir clase C y formación correspondiente para maquinaria, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones y mantenimientos que no requieran elementos de taller, tiene a su cargo el manejo y conducción de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento, limpieza diaria, principalmente del interior del habitáculo y adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las preinscripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

También apoyará en labores fuera del manejo del vehículo en caso de que el servicio lo requiera sin que se le vean mermados sus emolumentos salariales.

B.4) Peón.

Encargado/a de ejecutar funciones básicas asociadas al puesto para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier lugar de la planta para ejecutar cualquier práctica con su debida formación y/o autorización, incluida la gestión de la báscula.

B.5) Oficial de Mantenimiento.

Operario/a que no alcanza aún los conocimientos teórico- prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidos a los oficiales de 1ª.

C. Grupo administrativos/as.

Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora, dedicando su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, así como de control de báscula.

C.1) Oficial Administrativo/a.

Empleado/a que actúa a las órdenes del jefe de servicios / gerente y con la coordinación de los encargados para el control documental de la explotación con plena autonomía; tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C.2) Auxiliar Administrativo/a.

Empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales y administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, que, con cierta iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el oficial administrativo o jefe/a del que dependa, apoyando asimismo las labores de gestión de báscula.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

1. La duración máxima de la jornada laboral semanal para todo el personal afectado por el presente convenio Colectivo a jornada completa será de 72 horas (setenta y dos horas) en cómputo de dos semanas, como norma general.

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

3. Esta jornada bisemanal de setenta y dos horas para todo el personal, salvo para el que se encuentre adscrito a los servicios especiales de báscula, nodrizas y oficina, se desarrollará de manera continuada conforme a los horarios establecidos en el presente artículo y estará distribuida de la siguiente manera:

— Un grupo de personas trabajadoras prestará servicios una semana de lunes a sábado en el turno de mañana; y la semana siguiente, de lunes a viernes en el turno de tarde.

— El otro grupo de personas trabajadoras prestará servicios de manera inversa, una semana de lunes a viernes en el turno de tarde; y la semana siguiente, de lunes a sábado en el turno de mañana.

Los cambios de jornada u horarios acordados en el presente convenio Colectivo para todo el personal no implican la reducción de la jornada semanal establecida en 36 horas semanales. Pues estas se computan en 72 horas cada dos semanas en turnos rotativos de mañana y de tarde para todo el personal, de manera que las personas trabajadoras rotarán entre los dos turnos semanalmente descansando uno de cada dos sábados y garantizándose el cumplimiento de los descansos establecidos legalmente.

Por tanto, cada persona trabajadora a jornada completa computará, en la semana que le corresponda prestar servicios en el turno de mañana y trabajar el sábado 37 horas y en la semana que le corresponda prestar servicios en el turno de tarde y descansar el sábado 35 horas, por lo que en dos semanas realizará 72 horas de jornada.

No obstante, si fuera necesario para asegurar la prestación de los servicios, Empresa y los/as delegados/as de personal se reunirán para estudiar la posibilidad de modificar y adecuar la duración de la jornada de los sábados garantizando en todo caso que la duración total de la jornada en cómputo de dos semanas sea de 72 horas.

4. Se establecen los siguientes horarios de trabajo para el personal en virtud de las funciones desarrolladas efectivamente en el puesto de trabajo tal y como se desarrolla a continuación.

4.1. Horario para el personal operario y mandos intermedios en el Ecoparque:

La jornada laboral ordinaria del personal perteneciente a los grupos profesionales de operarios y mandos intermedios no adscrito a los servicios de báscula, nodriza u oficina se desarrollará conforme a los horarios que se establecen a continuación.

Los horarios serán rotativos cada semana, alternando el turno de mañana y el turno de tarde. La persona trabajadora que le corresponda trabajar en el turno de tarde será quien también trabaje el sábado de esa semana y la persona trabajadora que le corresponda el turno de mañana, le corresponderá el sábado de descanso esa semana, y se irán alternando, de forma tal que en cómputo de dos semanas cada persona trabajadora haya trabajado una semana de mañana y otra de tarde y haya trabajado un sábado y descansado otro.

Por tanto, este personal estará dividido en dos grupos de trabajadores/as que serán identificados como grupo A y grupo B. En función de esta organización, las personas trabaja-

doras del grupo A prestarán servicios en el turno de mañana correspondiéndoles descansar dicho sábado; y las personas trabajadoras del grupo B prestarán servicios en el turno de tarde, trabajando el sábado. La semana siguiente, el grupo A trabajará en el turno de tarde y descansará el sábado; y el grupo B trabajará en turno de mañana y prestará servicios el sábado. Y así sucesivamente.

— Turno de mañana: Sábados: de 8:00 a 12:00 horas. De lunes a viernes: de 7:00 a 14:00 horas.

— Turno de tarde: De lunes a miércoles: de 14:00 a 21:00 horas; de jueves a viernes: de 14:00 a 20:00 horas.

Todo el personal se verá obligado a rotar conforme a lo establecido anteriormente, de modo que una semana trabajará en el turno de mañana; y otra semana, en el turno de tarde, garantizándose el derecho de las personas trabajadoras a librar uno de cada dos sábados.

La adscripción de las personas trabajadoras a los citados grupos, A y B, será competencia de la Empresa y su designación o agrupamiento vendrá determinada principal y fundamentalmente por el servicio y funciones que habitualmente desempeña.

Cuando concurran situaciones especiales debidas a la ausencia de personal, por disfrute de vacaciones, períodos de I.T., o cualquier otra causa de ausencia de personas trabajadoras de un mismo grupo, el personal perteneciente al otro grupo, deberá estar dispuesto a aceptar la posibilidad de cambio de uno a otro grupo, es decir, del grupo A al grupo B o viceversa, todo ello con el fin de garantizar la realización de la actividad productiva y operatividad del servicio. Evidentemente, sin perjuicio del derecho de las personas trabajadoras afectadas por la adopción de tal medida, al disfrute, en cuanto sea posible, del tiempo correspondiente al descanso en sábado no disfrutado.

Lo anterior no será de aplicación para el personal basculista, de oficina y conductores/as de nodrizas, los cuales tienen un horario de trabajo específico.

4.2. Horario especial para el servicio de báscula:

Se establece un cuadrante con cuatro turnos de trabajo como jornada ordinaria de trabajo para los/as peones/as que presten servicios en la báscula y cuyos horarios son los que se indican a continuación:

— Turno 1:

- Semana 1: Lunes de 20:00 a 8:00 horas. Martes de 22:30 a 8:00 horas. Sábado de 22:30 a 8:00 horas. Domingo de 20:00 a 8:00 horas. Libranza: Miércoles, jueves y viernes.

- Semana 2: Miércoles, jueves y viernes de 13:00 a 22:30 horas.
- Semana 3: Lunes de 20:00 a 8:00 horas. Martes de 22:30 a 8:00 horas. Sábado de 22:30 a 8:00 horas. Domingo de 20:00 a 8:00 horas.
- Semana 4: Miércoles, jueves y viernes de 13:00 a 22:30 horas.

— Turno 2:

- Semana 1: Lunes y martes de 13:00 a 22:30 horas. Sábado y domingo: de 8:00 a 20:00 horas.
- Semana 2: Miércoles, jueves y viernes, de 22:30 a 8:00 horas.
- Semana 3: Lunes de 20:00 a 8:00 horas. Martes de 22:30 a 8:00 horas. Sábado de 22:30 a 8:00 horas. Domingo de 20:00 a 8:00 horas.
- Semana 4: Miércoles, jueves y viernes, de 13:00 a 22:30 horas.

— Turno 3:

- Semana 1: Miércoles, jueves y viernes de 22:30 a 8:00 horas.
- Semana 2: Lunes y martes de 13:00 a 22:30 horas. Sábado de 22:30 a 8:00 horas. Domingo de 20:00 a 8:0 horas.
- Semana 3: Miércoles, jueves y viernes de 13:00 a 22:30 horas.
- Semana 4: Lunes de 20:00 a 8:00 horas. Martes de 22:30 a 8:00 horas. Sábado y domingo de 8:00 a 20:00 horas.

— Turno 4:

- Semana 1: Miércoles, jueves y viernes de 13:00 a 22:30 horas.
- Semana 2: Lunes de 20:00 a 8:00 horas. Martes de 22:30 a 8:00 horas. Sábado y domingo de 8:00 a 20:00 horas.
- Semana 3: Miércoles, jueves y viernes de 22:30 a 8:00 horas.
- Semana 4: Lunes y martes de 13:00 a 22:30 horas. Sábado de 22:30 a 8:00 y domingo de 20:00 a 8:00 horas.

El tiempo total restante hasta alcanzar la jornada bisemanal de 72 horas, se recuperará, mediante una bolsa de horas, en trabajos de producción en el Ecoparque hasta alcanzar la

jornada ordinaria máxima establecida en el presente convenio Colectivo (apartado 1º de este artículo).

El personal que realice funciones efectivas en el servicio de báscula percibirá, por cada domingo efectivamente trabajado (incluidos los domingos que caigan en festivo) según cuadrante y de forma rotatoria entre todo el personal, el importe de 60,00 € brutos en concepto "Plus domingo báscula" sin compensación adicional de descanso. Este importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente convenio Colectivo.

Cuando por cualquier causa una persona trabajadora no prestará servicios efectivos un domingo, no le corresponderá el percibo cuantía económica alguna por el concepto de este "Plus domingo báscula".

Este "Plus domingo báscula" se percibirá por trabajo realmente realizado en domingo, es decir, si la persona trabajadora no trabaja en el mencionado día por la circunstancia que sea, no tendrá derecho a la percepción de este plus.

Este plus únicamente será percibido en las condiciones y circunstancias descritas, por las personas trabajadoras que presten servicios efectivos en el mencionado servicio de báscula.

4.3. Horario especial de conductores/as de nodrizas:

Para el personal que preste servicios de conducción en camiones tipo nodriza en ejercicio efectivo de su especialidad profesional, se establecen los siguientes horarios y distribución de jornada laboral, de tal modo que el personal asignado irá rotando para cumplir con los descansos legalmente establecidos y alternará las funciones de conducción con los trabajos en planta.

— Turno 1: Lunes: de 5:00 a 14:00 horas. Miércoles: de 6:00 a 14:00 horas. Jueves (trabajos en planta): de 7:00 a 11:00 horas. Viernes: de 6:00 a 14:00 horas. Sábado: de 5:00 a 12:00 horas.

— Turno 2: Martes: de 6:00 a 12:00 horas. Miércoles: de 5:00 a 14:00 horas. Jueves: de 6:00 a 12:00 horas. Viernes: de 5:00 a 14:00 horas. Sábado: de 20:00 a 2:00 horas.

— Turno 3: Lunes: de 6:00 a 14:00 horas. Martes, miércoles, jueves y viernes (trabajos en planta): de 7:00 a 14:00 horas/ o de 14:00 a 21:00 horas.

Los turnos serán rotativos cada semana, alternando los turnos 1, 2 y 3 entre el personal adscrito a este servicio. A la persona trabajadora que le corresponda trabajar una semana

en el turno 1, le corresponderá trabajar la semana siguiente en el turno 2; y en el turno 3, la siguiente semana. Y se irán alternando, de forma tal que en cómputo de tres semanas cada persona trabajadora haya prestado servicios en los tres turnos de trabajo, garantizando que el personal descanse dos sábados en cómputo mensual.

Cuando concurran situaciones especiales debidas a la ausencia de personal, por disfrute de vacaciones, períodos de I.T., o cualquier otra causa de ausencia de personas trabajadoras el horario de trabajos en planta podrá variar al turno de tarde, de mutuo acuerdo entre ambas partes, todo ello con el fin de garantizar la realización de la actividad productiva y operatividad del servicio.

El tiempo total restante hasta alcanzar la jornada bisemanal de 72 horas, se recuperará, mediante una bolsa de horas, en trabajos de producción en planta hasta alcanzar la jornada ordinaria máxima establecida en el presente convenio Colectivo (apartado 1º de este artículo).

4.4. Horario de administración y oficina:

Jornada laboral de 36 horas semanales, con prestación de servicios de lunes a jueves de 7:45 a 15:00 horas y viernes de 8:00 a 15:00 horas.

4.5. Horario especial estival:

Para el período estival, entendiéndose como tal el comprendido entre el 15 de julio hasta el 15 de septiembre de cada año, será de aplicación lo dispuesto en el Protocolo de actuación ante altas temperaturas vigente en la Empresa salvo para el personal de báscula.

5. Los horarios establecidos pueden verse afectados según las necesidades de la planta, y están sujetos a cambios por motivos organizativos del servicio, causas de fuerza mayor, fenómenos meteorológicos o temporales que precisen el cambio del horario establecido. En todos estos casos, se negociará de forma conjunta entre Empresa y RLT.

Artículo 10. Vacaciones.

Para todo el personal acogido al presente convenio, las vacaciones serán de 30 días, debiendo comenzar siempre en día laborable. La remuneración a percibir en este periodo de tiempo, se efectuará por todos los conceptos salariales.

Durante el mes de noviembre, se confeccionará un calendario laboral de vacaciones, siendo éste rotativo, con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

El disfrute se realizará por quincenas, de tal forma que 15 días estarán comprendidos entre el 15 de junio al 15 de septiembre y los otros 15 restantes se disfrutarán fuera de ese periodo.

Artículo 11. 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 naturales en caso de matrimonio, que se podrán disfrutar unidos a las vacaciones anuales. Dicho permiso será extensible a las parejas de hecho que se inscriban en el Registro.

b) Cinco días por fallecimiento del cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Dos días en caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad. Dicha licencia se incrementará en tres días más en el caso de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Un día por 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.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Los permisos retribuidos serán extensibles a las parejas de hecho que acrediten dicha circunstancia y estén inscritas legalmente. En aquellos permisos y licencias no contemplados en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

La empresa dará 5 días con carácter abonable para "asuntos propios" a todas las personas trabajadoras 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.

La celebración de la festividad de San Martín de Porres ha sido sustituida por un día de los cinco de asuntos propios, por lo que no procede descanso en esta fiesta.

CAPÍTULO III

Condiciones retributivas

Artículo 12. Conceptos retributivos.

A) Condiciones económicas: El salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo durante su vigencia es el que se especifica en las Tablas Salariales Anexas.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especies, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por la persona trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Las condiciones económicas, por funciones, son los que se especifican en las tablas.

B) Percepciones salariales: Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

2. Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Estas son:

El Plus Penoso, Tóxico o Peligroso:

Es el que se especifica en las tablas salariales anexas. Dicha cantidad supone el 20% del salario base. Retribuirá las especiales y posibles condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad del puesto de trabajo.

Plus de asistencia:

La empresa abonará a las personas trabajadoras una gratificación mensual indicada en la tabla salarial anexa en concepto de Plus de Asistencia. Esta cantidad se computará por día trabajado, no considerándose falta al trabajo las concernientes a los artículos 10, 11, 25 y 28, 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.

Festivos:

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en festivos por imperativos del servicio, se establece una compensación de 100 euros brutos por jornada efectiva para todas las categorías, sin día adicional de libranza. Todo ello, salvo para el personal específicamente contratado para prestar servicios los domingos y festivos como parte de su jornada ordinaria.

Las fiestas laborales no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Trabajo nocturno:

Todo el personal que trabaje 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.

Plus Productividad:

Las personas trabajadoras devengarán este plus de nueva creación denominado absentismo para reducir el mismo en la planta, cuyo abono se realizará en el mes de enero del siguiente año a su devengo.

Para tener derecho a este plus las personas trabajadoras deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días del año, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, más ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el artículo 11 del este Convenio, las bajas por maternidad y/o paternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical, las enfermedades graves y la primera baja por contingencias comunes.

Las cantidades no abonadas se acumularán en una bolsa de asistencia, que serán repartidas equitativamente al final de cada año entre aquellas personas trabajadoras que no hayan tenido ninguna ausencia surgida por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el artículo 11 del este Convenio, las bajas por maternidad y/o paternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical, las enfermedades graves y la primera baja por contingencias comunes.

C) Si, como consecuencia de circunstancias excepcionales, la suma de todas las percepciones económicas no alcanza el SMI vigente en cada momento, se complementará el salario hasta alcanzar el importe correspondiente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

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 1 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 del día 15 al 20 de marzo.

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

La fecha de devengo de cada una de las pagas será la siguiente:

— Paga de julio. Del 1 de enero al 30 de junio de cada año.

— Paga de navidad. Del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

— Paga de beneficios. Del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al de su pago.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas pagas Extraordinarias prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado, computando la parte proporcional correspondiente las fracciones de mes.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en domingo o festivo por parte del personal de báscula, dado que en dichos días se percibirá el plus regulado en el artículo 9 apartado 4, 2º.

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. Aquellas horas extraordinarias que sean canjeadas por descanso, lo serán siempre en los dos meses inmediatamente posteriores 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 (salvo para el personal de báscula) queda fijado por ambas partes en las siguientes cantidades:

	Precio Hora Extra	Precio Festivo
Peones / Peones Especialistas	10,20 €	100 €
Conductores / Maquinistas	10,20 €	100 €
Otros		100 €

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales y otros

Artículo 16. Complemento en caso de enfermedad o accidente.

Todo trabajador afectado por el presente convenio, tendrá derecho a percibir el 100 % de su salario total desde el primer día, en los casos de enfermedad común, de enfermedad con hospitalización y en el caso de accidente laboral o no.

Artículo 17. 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 gestionará a través del seguro la correspondiente póliza de seguro a favor de sus herederos legales, consistente en una indemnización extraordinaria de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos (15.025,30 €).

Si como resultado de accidente laboral, la persona trabajadora acabara con una incapacidad permanente absoluta, el importe de la indemnización será igualmente de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos (15.025,30 €).

Artículo 18. Retirada del carnet de conducir.

Cuando un conductor 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 19. Subrogación de personal y Derechos adquiridos.

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 llevara 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 limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, núm. 258).

Artículo 20. Prendas de trabajo.

La empresa a sus trabajadores dos equipos completos al año, uno de invierno y otro de verano, más un traje de agua.

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

Artículo 21. Contrataciones.

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.

La Empresa podrá hacer uso de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial que como medidas de fomento al empleo estén vigentes.

Artículo 22. Promoción y ascensos.

En lo referente al régimen de promoción y ascensos se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del Convenio General del Sector de Limpieza Publica Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado.

Artículo 23. Gratificación por permanencia.

La empresa además concederá una gratificación por permanencia a aquellas personas trabajadoras con siete años, como mínimo, de antigüedad en la misma, y que soliciten la baja voluntaria durante la vigencia del Convenio. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

— A los 60 años: 10 mensualidades.

— A los 61 años: 7 mensualidades.

— A los 62 años: 4 mensualidades.

— A los 63 años: 2 mensualidades.

Dichas mensualidades se calcularán sobre el salario real. Para su percepción habrá de solicitarse un plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

Si cumpliendo los 63 años de edad y seis meses más, la persona trabajadora no solicitase la baja voluntaria, perdería el derecho a percibir esa gratificación por permanencia.

A los efectos de la Ley y el Reglamento sobre instrumentación y exteriorización de los compromisos de las pensiones de la empresa con las personas trabajadoras y beneficiarios, declaran las partes de este Convenio que estas gratificaciones por permanencia no tienen el carácter de pensión o subsidio u otro análogo.

Artículo 24. Jubilación parcial anticipada.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

CAPÍTULO V

Garantías sindicales

Artículo 25. Garantías y derechos sindicales.

a) La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador 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 las personas trabajadoras siempre y cuando 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 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) La persona trabajadora comunicará a la Empresa documentalmente las horas sindicales que consuma, preavisando del disfrute de dichas horas siempre que sea posible salvo casos de urgencia acreditada.

g) A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados 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 interesado 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 sindi-cal en la Empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

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 afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona de la persona trabajadora 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, 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 27. Igualdad de oportunidades.

Será de aplicación el plan de igualdad del grupo Valoriza, suscrito con UGT y CC.OO., así como el protocolo LGTBI.

Artículo 28. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Es compromiso de las partes el 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, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

Disposición adicional primera: Incrementos salariales.

Se establecen los siguientes incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio Colectivo:

Año 2024: 0% de incremento salarial. Pasando la tabla salarial definitiva del año 2023, a ser la definitiva del año 2024.

Año 2025: A la tabla salarial definitiva del año 2024 se le aplicará un incremento del 85% del IPC definitivo del año 2024, con un límite máximo de un 3%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2025.

Año 2026: A la tabla salarial definitiva del año 2025 se le aplicará un incremento del 85% del IPC definitivo del año 2025, con un límite máximo de un 3%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2026.

Año 2027: A la tabla salarial definitiva del año 2026 se le aplicará un incremento del 85% del IPC definitivo del año 2026, con un límite máximo de un 3%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2027.

Año 2028: A la tabla salarial definitiva del año 2027 se le aplicará un incremento del 100% del IPC definitivo del año 2027, con un límite máximo del 3%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2028.

Año 2029: A la tabla salarial definitiva del año 2028 se le aplicará un incremento del 100% del IPC definitivo del año 2028, con un límite máximo del 3%. Pasando dicha tabla a ser la definitiva del año 2029.

Estas tablas serán efectivas desde el mes de enero de cada uno de los años.

Sin perjuicio de lo anterior, las tablas salariales de cada año serán ratificadas por la comisión mixta paritaria.

Disposición adicional segunda: Pago no consolidable.

Se acuerda el abono de un pago único no consolidable pagadero una única vez y en el mes de febrero de 2028 por la cantidad máxima del importe bruto que resulte de aplicar el 15% del IPC de cada año 2025, 2026 y 2027 y con una antigüedad reconocida mínima de:

— Antigüedad mínima de 3 años en 2028 para el 15% del IPC del 2025.

Para nuevas altas a lo largo del año 2025 (antigüedad reconocida en 2028 de, entre 2,01 y 3 años) se abona la parte proporcional del 15% del IPC abonado en 2025.

— Antigüedad mínima de 2 años en 2028 para el 15% del IPC del 2026.

Para nuevas altas a lo largo del año 2026 (antigüedad reconocida en 2028 de, entre 1,01 y 2 años) se abona la parte proporcional del 15% del IPC abonado en 2026.

— Antigüedad mínima de 1 año en 2028 para el 15% del IPC del 2027.

Para nuevas altas a lo largo del año 2027 (antigüedad reconocida en 2028 de, entre 0,1 y 1 año) se abona la parte proporcional del 15% del IPC abonado en 2027.

El importe de este pago será proporcional para el personal a tiempo parcial y contratos de relevo en función de su porcentaje de jornada.

Será condición necesaria para el percibo del pago único no consolidable estar efectivamente de alta en la Empresa a fecha de pago (febrero de 2028).

Disposición adicional tercera: Normas subsidiarias.

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 Limpieza Publica Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

Disposición adicional cuarta: Actualización normativa.

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 rija cada acto.

Disposición adicional quinta: Trabajadores/as a tiempo parcial.

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.

El personal a tiempo parcial tendrá preferencia para ocupar las vacantes a jornada completa y no rotará en el turno de tarde (línea amarilla).

Disposición adicional sexta: Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se regirán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los trabajadores.

A todos los efectos, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 45 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo la persona trabajadora conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Disposición adicional séptima: Horas adicionales.

Se establece expresamente la posibilidad de que todo el personal adscrito al presente convenio a jornada completa pueda realizar horas adicionales.

Se entiende por horas adicionales aquellas horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 9 pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computando todo ello anualmente.

Con el fin de mantener un equilibrio entre las necesidades organizativas y los derechos de las personas trabajadoras, la realización de las horas adicionales será estrictamente voluntaria

para el personal tras el ofrecimiento empresarial efectuado al efecto. La Empresa garantizará el cumplimiento de los descansos diario y semanal establecidos legal y convencionalmente.

Las horas adicionales se compensarán con el importe equivalente a la hora extraordinaria.

Disposición adicional octava. Régimen disciplinario.

Para la aplicación del régimen disciplinario será de aplicación lo dispuesto en el Capítulo XII del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. Artículos 50- 56.

Disposición adicional novena. Plan de Igualdad y LGTBI.

La Empresa cuenta con un Plan de Igualdad de ámbito nacional e internacional que será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la UTE Tratamiento Cáceres. Todo ello con el objeto de establecer como principios básicos de toda relación laboral la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, sin que quepa discriminación alguna por razón de sexo, o género, y de promover el respeto a derechos fundamentales consagrados en la propia Constitución Española.

Igualmente, la Empresa ha firmado el protocolo LGTBI a nivel nacional que será de aplicación para el personal de la UTE Tratamiento Cáceres.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

AÑO 2024

Especialidad Profesional	Salario base	Plus tóxico	Plus asistencia	Vacaciones	Paga verano	Paga navidad	Paga beneficios	Complemento absorbible SMI	TOTAL ANUAL
Jefe/a de Servicios	941,12 €	188,22 €	21,25 €	1.150,59 €	961,18 €	961,18 €	961,18 €	0,00 €	16.690,62 €
Oficial Admin.	920,00 €	184,00 €	21,25 €	1.125,25 €	939,60 €	939,60 €	939,60 €	0,00 €	16.321,80 €
Aux Admin.	898,74 €	179,75 €	21,25 €	1.099,74 €	904,46 €	904,46 €	904,46 €	0,00 €	15.910,26 €
Encargado/a	929,49 €	185,90 €	21,25 €	1.136,64 €	940,40 €	940,40 €	940,40 €	0,00 €	16.460,88 €
Oficial Mecánico/a	898,74 €	179,75 €	21,25 €	1.099,74 €	904,46 €	904,46 €	904,46 €	0,00 €	15.910,26 €
Oficial Electricista	898,74 €	179,75 €	21,25 €	1.099,74 €	904,46 €	904,46 €	904,46 €	0,00 €	15.910,26 €
Maquinista	898,74 €	179,75 €	21,25 €	1.099,74 €	904,46 €	904,46 €	904,46 €	0,00 €	15.910,26 €
Conductor/a	898,74 €	179,75 €	21,25 €	1.099,74 €	904,46 €	904,46 €	904,46 €	0,00 €	15.910,26 €
Peón Esp.	858,48 €	171,70 €	21,25 €	1.051,43 €	860,54 €	860,54 €	860,54 €	677,22 €	15.198,78 €
Peón	858,48 €	171,70 €	21,25 €	1.051,43 €	860,54 €	860,54 €	860,54 €	677,22 €	15.198,78 €

AÑO 2025

Especialidad Profesional	Salario base	Plus tóxico	Plus asistencia	Vacaciones	Paga verano	Paga navidad	Paga beneficios	Complemento absorbible SMI	TOTAL ANUAL
Jefe/a de Servicios	963,52 €	192,70 €	21,76 €	1.177,97 €	984,06 €	984,06 €	984,06 €	0,00 €	17.087,86 €
Oficial Admin.	941,90 €	188,38 €	21,76 €	1.152,03 €	961,96 €	961,96 €	961,96 €	0,00 €	16.710,26 €
Aux Admin.	920,13 €	184,03 €	21,76 €	1.125,91 €	925,99 €	925,99 €	925,99 €	287,08 €	16.576,00 €
Encargado/a	951,61 €	190,32 €	21,76 €	1.163,69 €	962,78 €	962,78 €	962,78 €	0,00 €	16.852,65 €
Oficial Mecánico/a	920,13 €	184,03 €	21,76 €	1.125,91 €	925,99 €	925,99 €	925,99 €	287,08 €	16.576,00 €
Oficial Electricista	920,13 €	184,03 €	21,76 €	1.125,91 €	925,99 €	925,99 €	925,99 €	287,08 €	16.576,00 €
Maquinista	920,13 €	184,03 €	21,76 €	1.125,91 €	925,99 €	925,99 €	925,99 €	287,08 €	16.576,00 €
Conductor/a	920,13 €	184,03 €	21,76 €	1.125,91 €	925,99 €	925,99 €	925,99 €	287,08 €	16.576,00 €
Peón Esp.	878,91 €	175,79 €	21,76 €	1.076,45 €	881,02 €	881,02 €	881,02 €	1.015,49 €	16.576,00 €
Peón	878,91 €	175,79 €	21,76 €	1.076,45 €	881,02 €	881,02 €	881,02 €	1.015,49 €	16.576,00 €