

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 7 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo entre la empresa Urbaser, SA, y el personal adscrito al servicio RSU de la Mancomunidad Zona Centro de Cáceres (Miajadas). (2025061666)

Visto el texto del Convenio Colectivo entre la empresa Urbaser, SA, y el personal adscrito al servicio RSU de la Mancomunidad Zona Centro de Cáceres (Miajadas) (código de convenio 10100551012025), que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 2025, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por el delegado de personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas 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, 7 de abril de 2025.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA URBASER, SA, Y EL PERSONAL ADSCRITO
A LA EMPRESA URBASER SA- MANCOMUNIDAD ZONA CENTRO DE CÁCERES

CAPÍTULO I

Normas Generales

Artículo Preliminar. Partes que conciertan el convenio colectivo.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito entre la representación de la empresa Urbaser, SA, y la representación legal de las personas trabajadoras del servicio RSU de la Mancomunidad Zona Centro Cáceres (Miajadas).

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.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Los preceptos de este convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores del centro de Urbaser, SA, del servicio de RSU de la Mancomunidad Zona Centro Cáceres.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales de la empresa Urbaser, SA, concesionaria del servicio de RSU de la Mancomunidad Zona Centro Cáceres, comprendiendo los municipios de Miajadas, Madrigalejos, Escorial, Zorita, Abertura, Villamesias, Alcollarin y Campo Lugar.

Artículo 3. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años, del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, entrando en vigor el día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los efectos económicos indicados en la Tabla Salarial serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2024.

Artículo 4. Denuncia del convenio.

Cualquiera de los firmantes del presente convenio podrá denunciar el convenio a la otra parte, por escrito y, dentro del último mes anterior a la finalización de su vigencia.

**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.

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

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

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

Artículo 7. 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 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y 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 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).

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, todo trabajador está obligado 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., un trabajador tuviese que realizar tareas propias de una función superior a las de su función profesional, el trabajador 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.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

Para todo el personal, la jornada de trabajo será de 36 horas semanales, siendo la jornada anual de 1.638 horas de trabajo efectivo.

Dichas jornadas de trabajo estarán distribuidas de lunes a sábado, siendo ésta continuada con carácter general con el siguiente horario:

- Diurno (de mañana): De lunes a sábados desde las 7:00 horas a las 13:00 horas.
- Nocturno: De lunes a sábados desde las 24:00 horas a las 6:00 horas.
- Diurno (de tarde): De lunes a sábado de 15 a 21 horas.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, el cual será revisado por la representación legal de los trabajadores en su caso, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

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.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de hasta un 20% de la jornada de trabajo a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

A partir del año 2025, los trabajadores disfrutarán cada 3 semanas, de un día de descanso semanal en sábado, compensándose esas horas no trabajadas conforme cuadrante negociado con la representación sindical que se realizará a los efectos oportunos.

Artículo 10. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba cuya duración será de un mes para peones y dos meses para el resto de las categorías.
2. Ambas partes están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el período de prueba ambas partes podrán resolver libremente el contrato sin necesidad de preaviso alguno y sin derecho a indemnización alguna.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
4. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.



5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 11. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias del personal afectado por el presente Convenio, se fijan en 30 días naturales. Se disfrutarán por años naturales y no son sustituibles por compensación económica, las cuales serán distribuidas linealmente a lo largo del año en dos periodos de 15 días ininterrumpidos, de los cuales 15 días los disfrutarán en el periodo de verano comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, debiendo comenzar siempre en día laborable.

Durante el mes de octubre, se confeccionará un calendario laboral de vacaciones garantizando un mínimo de personal por grupo profesional y servicio que se concretará en el calendario pactado, con la participación de los representantes de los trabajadores. No obstante, los trabajadores 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.

No obstante, los trabajadores 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 cuantía a percibir en vacaciones será la establecida en la tabla retributiva del Anexo 1.

Artículo 12. Licencias.

El trabajador, 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 o unión de hecho, que se podrán disfrutar unidos a las vacaciones anuales. Este permiso comenzará a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.
- b) Cinco días por fallecimiento del cónyuge, parejas de hecho y familiares de primer grado por consanguinidad. Dos días en caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dicha licencia se incrementará en tres días más en el caso de que el trabajador deba efectuar un desplazamiento al efecto.



- c) Dos días por fallecimiento de familiares de primer grado de afinidad y hermanos políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) 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 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.

Para los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos o inmediatos al acto, siempre que perdure la hospitalización o el reposo domiciliario.

Para el caso de fallecimiento de familiar, el permiso comenzará el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

- 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) Un día por traslado del domicilio habitual.
- i) El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho al disfrute de cinco días de libre disposición, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. A partir del año 2025, los días de disfrute pasarán a ser de cuatro días.

Dichos días deberán ser solicitados con una semana de antelación y por escrito. Si coincidiesen dichos permisos en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita. La empresa procederá a su contestación por escrito en el plazo máximo de 24 horas anteriores a su disfrute.

En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador/a antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

Del mismo modo, los citados días de asuntos propios serán generados en función del tiempo efectivo de trabajo dentro del año natural, así como proporcional a la jornada que en cada caso corresponda.



- j) Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá sustituir la festividad de San Martín de Porres por un día de asuntos propios.

CAPÍTULO III

Condiciones Retributivas

Artículo 13. Salarios.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se establece las siguientes revisiones salariales:

- 2023, serán de aplicación las tablas salariales indicadas en el Anexo I.
- 2024, se establece un incremento salarial del 3,5%.
- 2025, serán de aplicación las tablas salariales indicadas en el Anexo I, incrementando el plus toxico (Art. 15) en las pagas extras (Art. 18).
- 2026, se establece un incremento salarial del 2,5%.

Artículo 14. Pluses.

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

Artículo 15. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará las cantidades establecidas en las tablas salariales anexas.

A partir del 1 de enero de 2025, dicha cantidad será del 20 por 100 sobre el salario base.

Artículo 16. Salario base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Artículo 17. Antigüedad.

Todo el personal percibirá en concepto de antigüedad, según se determina en las siguientes escalas:



- A los 4 años: 6 %.
- A los 8 años: 10 %.
- A los 12 años: 15 %.
- A los 16 años: 22 %.
- A los 20 años: 30 %.
- A los 25 años: 45 %.

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 18. Pagas extraordinarias, paga de beneficios y paga de vacaciones.

1. 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. Las citadas pagas julio y Navidad serán abonadas dentro de los días 15 al 20 de dichos meses. A partir del año 2025, dichas pagas se verán incrementada con el plus tóxico.
2. También percibirán los trabajadores 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. A partir del año 2025, dicha paga se verá incrementada con el plus tóxico.
3. Todo el personal afectado por el presente convenio, percibirá una paga de vacaciones según tabla salarial anexa, devengándose ésta anualmente, siendo efectiva en 12 mensualidades. Ésta paga quedará sin efecto a partir del año 2025, siendo derogada la misma.

Artículo 19. 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.

Artículo 20. Plus de asistencia.

La empresa abonará al trabajador/a una gratificación mensual en concepto de Plus de Asistencia según tablas salariales.

Esta cantidad se computará por día efectivo trabajado, no considerándose falta al trabajo las concernientes en los artículos 11, 12 y 34.

**Artículo 21. Festivos y domingos.**

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos o festivos por imperativos del servicio, se establece una compensación económica en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa. Las fiestas laborales no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará a otro día dentro del mes en curso de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa, salvo para el personal contratado específicamente para sábados, domingos y festivos.

No obstante, por acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio.

Artículo 22. Horas extraordinarias, Horas complementarias y Horas suplementarias.**1. Horas extraordinarias:**

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad y sin perjuicio de las horas extraordinarias a realizar por razones de fuerza mayor, se considerarán horas extraordinarias de realización obligatoria todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, debiéndose respetar el límite establecido en el artículo 35.2 E.T.

En caso de realizarlas, la empresa, procederá al abono de dichas horas en las cuantías recogidas en las Tablas Salariales Anexas, o bien compensarlas por tiempos de descanso, es decir incrementando en el 75 % para horas en días laborales y en 125% para los días festivos y nocturnas.

2. 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 el trabajador



conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un pre-aviso 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 al trabajador 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 del trabajador 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.

3. Horas suplementarias:

1. Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada ordinaria establecida en el artículo 9 (36 horas semanales de promedio anual o 1638 horas anuales de trabajo efectivo), no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (40 horas semanales de promedio anual) establecida en el Estatuto de los Trabajadores (ET), sin perjuicio de lo regulado para las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor.

En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el ET.

2. La distribución y forma de realización de las horas suplementarias pactada deberá respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, 36 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a su retribución, las partes han acordado abonar el importe que convencionalmente se establezca para las horas extraordinarias, todo y que no tengan la consideración de horas extras en base a lo acordado.



3. Las horas suplementarias pueden ser:

— De obligado cumplimiento.

- En consideración a la naturaleza pública del servicio que la Empresa presta dentro de su finalidad social, se consideran horas suplementarias de obligado cumplimiento, las siguientes:
- Período cíclico de punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios por inclemencias temporales y sanitarias.
- Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por ausencias del puesto de trabajo, sin perjuicio de las coberturas del personal a turno que mantienen su regulación y sistema actual.

— De no obligado cumplimiento.

— Se consideran horas suplementarias de no obligado cumplimiento, las no reguladas en el apartado anterior, y a modo de ejemplo las siguientes:

- Punta coyuntural de actividad.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por necesidades del servicio.
- Trabajos ordinarios de mantenimiento en instalaciones.

CAPÍTULO IV

Mejoras Sociales y Otros

Artículo 23. Excedencias.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un mes ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Las solicitudes se efectuarán al menos con un mes de antelación.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en el plazo de veinte días.

No obstante, el personal excedente conservará el derecho al reingreso en su puesto de trabajo en las excedencias voluntarias con duración de cuatro meses a un año, siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación.

Para periodos superiores, si el trabajador no solicitara el reingreso con al menos un mes de antelación al término de la excedencia, perderá igualmente su derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa. La exigencia para reincorporarse con un preaviso de un mes de antelación no es aplicable a los excedentes por cuidados de hijos y cuidado de familiares.

En materia de excedencia por cuidados de hijos o cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 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.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarlo, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplirse su mandato.

Artículo 24. Nacimiento y cuidado del menor.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en



su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

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

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.
4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
5. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

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

Artículo 25. 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 26. Póliza de seguro colectivo.

Para los casos de accidente de trabajo con resultado de muerte del trabajador, la empresa contratará la correspondiente póliza de seguro a favor de sus herederos legales, consistente en una indemnización extraordinaria, cuya cuantía será de 20.000 €, quedando la Empresa como responsable subsidiaria de este pago.

Si como resultado de accidente laboral, el trabajador acabara con una incapacidad permanente absoluta, el importe de la indemnización será igualmente la establecida en el párrafo anterior.

Artículo 27. Retirada del carné 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, percibíendola 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.

Así mismo, los 30 primeros días de privación del carné de conducir se podan compensar con el periodo vacacional.

Artículo 28. Subrogación del 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 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).

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

Artículo 29. Prendas de trabajo.

La empresa proporcionará a sus trabajadores dos equipos completos, 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 30. 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.

Artículo 31. Promoción y ascensos.

En lo referente al régimen de promoción y ascensos se estará a lo dispuesto en el artículo 28 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).

**Artículo 32. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.**

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de ocho días naturales a la fecha de cese.

La omisión del trabajador del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, salvo que la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho de iniciar las acciones legales que correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

Artículo 33. Jubilación parcial.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador.

En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

CAPÍTULO V**Garantías sindicales****Artículo 34. Garantías y derechos sindicales.**

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores 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 perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.



- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados 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 representantes de los trabajadores, 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 motivo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras del convenio colectivo.
- f) Los Representantes de los trabajadores preavisarán documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, salvo causa justificada.
- g) A requerimiento de los trabajadores afiliados, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador 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 sindical en la Empresa, si la hubiere.

CAPÍTULO VI

Seguridad y Salud Laboral y Otros

Artículo 35. Seguridad y salud laboral.

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



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

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

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores 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 los trabajadores en la materia están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador 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 36. Igualdad de oportunidades.**

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

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, SA, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

Artículo 37. Acoso sexual.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización de la empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debería saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Para la vigilancia, control y defensa de estas situaciones se creará un comité de vigilancia que se reunirá periódicamente o si la situación lo requiere de forma inmediata dicho comité estará compuesto por miembros del comité de empresa, así como por la/s persona/s que la empresa designe en representación de la misma.

No obstante, lo anterior, las partes manifiestan estar a lo establecido en el protocolo de acoso establecido en el plan de igualdad de Urbaser, SA.

Artículo 38. 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.



A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

Disposición adicional primera.

En el redactado del presente convenio colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

Disposición adicional segunda.

Para lo no pactado en el presente convenio colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

Disposición adicional tercera.

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

Disposición adicional cuarta.

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

**Disposición adicional quinta.**

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

**ANEXO I**

2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	P.T.P.	PLUS ASISTENCIA	PAGA VACACIONES	VACACIONES	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	898,74 €	131,10 €	21,25 €	48,83 €	1.099,92 €	898,74 €	898,74 €	898,74 €
CAPATAZ	929,49 €	137,42 €	21,25 €	49,92 €	1.138,08 €	929,49 €	929,49 €	929,49 €
MECÁNICO CONDUCTOR	898,74 €	131,10 €	21,25 €	48,83 €	1.099,92 €	898,74 €	898,74 €	898,74 €
CONDUCTOR	898,74 €	131,10 €	21,25 €	48,83 €	1.099,92 €	898,74 €	898,74 €	898,74 €
PEÓN	858,48 €	123,59 €	21,25 €	47,43 €	1.050,75 €	858,48 €	858,48 €	858,48 €

CATEGORÍA	FESTIVO	HORA EXTRA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	- €	9,70 €
CAPATAZ	- €	10,04 €
MECÁNICO CONDUCTOR	- €	9,70 €
CONDUCTOR	70,00 €	9,70 €
PEÓN	50,00 €	9,27 €



2025

20%

CATEGORÍA	SALARIO BASE	P.T.P.	PLUS ASISTENCIA	VACACIONES	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	930,20 €	186,23 €	21,99 €	1.138,42 €	1.116,42 €	1.116,42 €	1.116,42 €
CAPATAZ	962,02 €	193,90 €	21,99 €	1.177,91 €	1.155,92 €	1.155,92 €	1.155,92 €
MECÁNICO CONDUCTOR	930,20 €	186,23 €	21,99 €	1.138,42 €	1.116,42 €	1.116,42 €	1.116,42 €
CONDUCTOR	930,20 €	186,23 €	21,99 €	1.138,42 €	1.116,42 €	1.116,42 €	1.116,42 €
PEÓN	906,25 €	181,25 €	21,99 €	1.109,49 €	1.087,50 €	1.087,50 €	1.087,50 €

CATEGORÍA	FESTIVO	HORA EXTRA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	- €	10,38 €
CAPATAZ	- €	10,75 €
MECÁNICO CONDUCTOR	- €	10,38 €
CONDUCTOR	70,00 €	10,38 €
PEÓN	60,00 €	9,92 €



2026

2,50%		20%					
CATEGORÍA	SALARIO BASE	P.T.P.	PLUS ASISTENCIA	VACACIONES	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	953,45 €	190,88 €	22,54 €	1.166,88 €	1.144,33 €	1.144,33 €	1.144,33 €
CAPATAZ	986,07 €	198,74 €	22,54 €	1.207,36 €	1.184,82 €	1.184,82 €	1.184,82 €
MECÁNICO CONDUCTOR	953,45 €	190,88 €	22,54 €	1.166,88 €	1.144,33 €	1.144,33 €	1.144,33 €
CONDUCTOR	953,45 €	190,88 €	22,54 €	1.166,88 €	1.144,33 €	1.144,33 €	1.144,33 €
PEÓN	928,91 €	185,78 €	22,54 €	1.137,23 €	1.114,69 €	1.114,69 €	1.114,69 €

CATEGORÍA	FESTIVO	HORA EXTRA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	- €	10,59 €
CAPATAZ	- €	10,96 €
MECÁNICO CONDUCTOR	- €	10,59 €
CONDUCTOR	70,00 €	10,59 €
PEÓN	60,00 €	10,12 €