

RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Prezero España, SAU, de limpieza pública viaria y residuos sólidos urbanos de Almendralejo, Badajoz. (2025064724)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Prezero España, SAU, de LV y RSU de Almendralejo, Badajoz. –código de convenio 06100271012017- que fue suscrito con fecha 2 de septiembre de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (dos Delegados de Personal UGT).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 29 de diciembre de 2025.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, SAU
Y SUS TRABAJADORES, ADSCRITOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y
RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE ALMENDRALEJO, BADAJOZ,
PARA LOS AÑOS 2025-2030.

Artículo. 1.º. Determinación de las partes que conciertan el Convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las siguientes representaciones de la Dirección de la Empresa Prezero España, SAU y de otra por la Representación Legal de los Trabajadores (Delegados de Personal) de los trabajadores adscritos a la contrata correspondiente al Servicio de Limpieza Pública Viaria (LV) y Recogida de Residuos Urbanos (RSU) de Almendralejo (Badajoz).

Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

— POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

D. José Antonio Gallardo Cubero.

D. Salvador Nieves Lamas.

— POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) DEL SERVICIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA Y RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE ALMENDRALEJO (BADAJOZ):

D. Diego Rodríguez Núñez. (Delegado de Personal).

D. José Manuel García Bote. (Delegado de Personal).

Las partes firmantes de este acuerdo tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

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

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Prezero España, SAU, que prestan servicios adscritos al servicio de Limpieza Pública Viaria y Residuos Sólidos Urbanos (RSU) en el municipio de Almendralejo.

Artículo 3.º. Ámbito temporal. Denuncia.

1. La vigencia del presente Convenio se fija en seis años, a todos los efectos; esto es, desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2030.
2. El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, quedando en caso contrario prorrogado por anualidades. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo de Extremadura y a la representación empresarial o social. Si no se produjese la denuncia el articulado del Convenio se entenderá prorrogado, excepto lo referente a la remuneración salarial, que se actualizaría automáticamente según I.P.C. real.

Artículo 4.º. Condiciones más beneficiosas.

La empresa respetará las condiciones más beneficiosas que tuviera establecidas en favor de sus trabajadores.

Artículo 5.º. Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una comisión mixta paritaria en el presente convenio, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria 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 de este Convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días, a contar desde el siguiente al que se hubiera solicitado.

Artículo 6.º. Resolución de conflictos.

1. Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos.

1.1. Conforme a lo establecido en el Artículo 82 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

1.2. Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

1.3. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse en los términos previstos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura en vigor (ASEC-EX o denominación que asuma) y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación de Extremadura para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos de los establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

**Artículo 7º. Clasificación profesional.****1. Plantilla.**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales.

La clasificación profesional del personal que se indica en los puntos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

2. Grupos Profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones, tareas y cometidos que ejecute y desempeñe en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

I. Técnicos.

II. Mandos Intermedios.

III. Administrativos.

IV. Operarios.

I. Técnicos: Este grupo está compuesto por los siguientes puestos de trabajo, oficios y/o especialidades profesionales:

Titulado Superior.



Titulados Medios.

Técnico Ayudante.

Auxiliar Técnico.

II. Mandos intermedios: Este grupo está compuesto por los siguientes puestos de trabajo, oficios y/o especialidades profesionales:

Jefe de Servicio.

Encargado General.

Capataz.

III. Administrativos: Este grupo está compuesto por los siguientes puestos de trabajo, oficios y/o especialidades profesionales:

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

IV. Operarios: Este grupo está compuesto por los siguientes puestos de trabajo, oficios y/o especialidades profesionales:

Conductor.

Peón conductor primera.

Peón conductor segunda.

Peón.

Peón polivalente.

Oficial de Primera de Taller (mecánico).

3. Definición de los puestos de trabajo, oficios y/o especialidades profesionales.

Los diferentes puestos de trabajo, oficios y/o especialidades profesionales del presente Convenio Colectivo tendrán las siguientes funciones, tareas y responsabilidades:

GRUPO I. TÉCNICOS.



1. Titulado Superior y Medio: Se halla en posesión del correspondiente título de grado superior o medio, respectivamente, y se encarga de la dirección de los servicios que se le encomiendan, valorándose los conocimientos específicos demostrados en puestos de trabajo de superior o igual grupo profesional en la empresa.
2. Técnico Ayudante: Está en posesión de un título de grado medio y desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la Empresa.
3. Auxiliar Técnico: Es el empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

GRUPO II. MANDOS INTERMEDIOS.

1. Jefe/a de Servicio: Es el responsable de la Empresa en los Servicios que esta preste en el municipio de Almendralejo. Tiene a sus ordenes al personal de todos los servicios. Distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de las actividades que la Empresa desarrolla y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.
2. Encargado/a General: Cumple las órdenes que recibe de su Jefe inmediato y, a su vez, distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que se le encomienden. Posee conocimientos completos de los oficios y actividades de los centros de trabajo y dotes de mando suficientes para mantener la disciplina. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas encomendadas por sus superiores para la buena marcha de los trabajos y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal, dependiendo directamente del Jefe de Servicio. Podrá realizar si así se le ordena las funciones asignadas al nivel de Conductor en cualquiera de los puestos de trabajo.
3. Capataz: Es el trabajador que, a las ordenes de su Jefe inmediato, tiene a su cargo el mando del personal adscrito a sus servicios cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá realizar también las funciones asignadas al nivel de Conductor.

GRUPO III. ADMINISTRATIVOS.

1. Oficial Administrativo/a: Es aquel trabajador que bajo las órdenes inmediatas de su responsable o superior realiza tareas de la máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requie-

ran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Además, realiza labores de cálculo, preparación, estudio, trámite y colaboración administrativa que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas pudiendo tener bajo sus ordenes trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

2. Auxiliar Administrativo/a: Es aquel trabajador que realiza tareas de mecanografía e informática, manejo de máquinas, archivo de documentos y, en general, los trabajos inherentes a la dinámica administrativa que le encomiendan sus superiores.

GRUPO IV. OPERARIOS.

1. Conductor/a.

Con criterio general, las personas que desempeñen las labores propias de Conductor/a deberán estar en posesión, al menos, del carnet de conducir de la clase C.

Es el trabajador/a que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller.

Realiza con total corrección y destreza las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas, cubos, etc., ya sea, carga lateral, trasera o de otro tipo, así como el manejo de máquinas y vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales.

Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

2. Peón-Conductor Primera.

Es aquel trabajador/a que, si bien se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica como Peón, tiene, por otro lado, las condiciones y aptitudes técnicas y personales necesarias para la realización de las funciones de conducción y manejo de cualquier vehículo de la empresa para los que se requiera el permiso o carnet de conducir clase C; realizando las labores de carga y descarga de



contenedores, cubas, cisternas, cubos, etc., ya sea, carga lateral, trasera o de otro tipo, así como el manejo de máquinas y vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales.

Cuando ello ocurra mantendrá los vehículos asignados en buen estado de uso y limpieza, ocupándose de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo. Así mismo deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

La empresa por razones de servicio, podrán asignar en todo momento y para cualquier trabajo propio de las funciones y/o especialidad profesional de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de los vehículos anteriormente citados.

3. Peón-Conductor Segunda.

Es aquel trabajador/a que, si bien se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica como Peón, tiene, por otro lado, las condiciones y aptitudes técnicas y personales necesarias para la realización de las funciones de conducción y manejo de vehículos de la empresa para los que se requiera el permiso o carnet de conducir clase A, B o inferior y con Peso Máximo Autorizado igual o inferior a 3.500 kg., siempre y cuando, dicha conducción o manejo de vehículos de empresa, se lleve a cabo o realice para realizar funciones y tareas propias de la actividad del servicio (barredoras de acera y calzada, etc.) y no como mero elemento o medio de transporte o desplazamiento del trabajador/a.

Cuando ello ocurra mantendrá los vehículos asignados en buen estado de uso y limpieza, ocupándose de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo. Así mismo deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

La empresa por razones de servicio, podrán asignar en todo momento y para cualquier trabajo propio de las funciones y/o especialidad profesional de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de los vehículos anteriormente citados.



4. Peón.

Es aquel trabajador que se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente, tanto en limpieza viaria y jardinería como en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

5. Peón Polivalente.

Es aquel trabajador que se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente y con total polivalencia funcional, tanto en recogida de residuos urbanos, limpieza viaria y jardinería como en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

6. Oficial de Primera de Taller (mecánico).

Con mando sobre otros operarios o sin el mando sobre otros, posee los conocimientos del oficio de oficial de 1ª de taller y mecánico y lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento, ejecutando todos los cometidos de dicho puesto.

Artículo 8º. Trabajos de superior e inferior grupo profesional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

- a) Responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.
- b) El mero desempeño de funciones no correspondientes al nivel o especialidad profesional no implicará la consolidación del salario de dicho nivel o especialidad profesional, si bien la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel o especialidad profesional reconocida y la función o especialidad profesional que efectivamente realice.

Artículo 9.º. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores dos monos al año, un par de botas de goma, un par de botas de trabajo, un traje de agua y una prenda de abrigo. Asimismo, les facilitará guantes o cualquier otra prenda de las anteriormente descritas que por su deterioro necesiten ser sustituidas.

Artículo 10.º. Antigüedad.

La empresa pagará a sus trabajadores en concepto de antigüedad, el 5% del salario base cada trienio.

Dicho complemento se comenzará a percibir en la nómina del mes en que se cumpla los respectivos trienios.

Artículo 11.º. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias a razón de treinta días de salario base más el plus tóxico, el plus transporte y la antigüedad. Los devengos de las mencionadas pagas extraordinarias serán los siguientes:

- Paga de Verano: desde el 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: desde el 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Marzo: desde 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas límite establecidas para su pago serán:

- Paga de Verano: el 20 de julio.
- Paga de Navidad: el 20 de diciembre.
- Paga de marzo: en la nómina del mes de marzo.

Artículo 12.º. Plus Festivo trabajado.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio recibirán, en concepto de plus festivo la cantidad establecida en las tablas salariales por cada día festivo efectivamente trabajado de los 14 anuales.

El pago de festivos se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 13.º. Plus Tóxico, penoso o peligroso.

La Empresa abonará, por día efectivamente trabajado, a todos los trabajadores, en concepto de plus de penosidad el importe fijado para tal concepto en las Tablas Salariales.

Artículo 14.º. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 38,5 horas semanales.

Para el personal de oficinas, dicha jornada será intensiva desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre.

Artículo 15.º. Salario de Convenio.

Siempre que el S.M.I. supere al salario establecido para algún nivel profesional de los establecidos en la tabla salarial, se consignará como salario base el S.M.I. Esta situación se mantendrá hasta que se produzca la subida del salario convenio y, obviamente, ésta fuese superior al S.M.I. vigente en ese momento.

Artículo 16.º. Cláusula de Revisión de las retribuciones.

Las retribuciones (salariales y extrasalariales) tendrán los incrementos en los años de vigencia del convenio colectivo en los porcentajes expuestos a continuación:

Año 2025:

Se establece un incremento salarial del 2,5% de todos los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2024.

— Se establece un incremento del 2,5% del plus transporte, sobre el importe previsto en las tablas de 2024, como complemento de naturaleza y carácter extrasalarial.

Año 2026:

— Se establece un incremento salarial del 3% de todos los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2025.

— Se establece un incremento del 3% del plus transporte, sobre el importe previsto en las tablas de 2025, como complemento de naturaleza y carácter extrasalarial.

Año 2027:

— Se establece un incremento salarial del 3% de todos los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2026.

— Se establece un incremento del 3,5% del plus transporte, sobre el importe previsto en las tablas de 2026, como complemento de naturaleza y carácter extrasalarial.

Año 2028:

— Se establece un incremento salarial del 3,5% de todos los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2027.

- Se establece un incremento del 4% del plus transporte, sobre el importe previsto en las tablas de 2027, como complemento de naturaleza y carácter extrasalarial.

Año 2029:

- Se establece un incremento salarial del 4,25% de todos los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2028.
- Se establece un incremento del 4,75% del plus transporte, sobre el importe previsto en las tablas de 2028, como complemento de naturaleza y carácter extrasalarial.

Año 2030:

Se establece un incremento salarial del 4,5% de todos los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2029.

- Se establece un incremento del 5% del plus transporte, sobre el importe previsto en las tablas de 2029, como complemento de naturaleza y carácter extrasalarial.

Las tablas retributivas para toda la vigencia del convenio se adjuntan en el Anexo I del Convenio Colectivo.

Artículo 17.º. Horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias será la resultante de la aplicación de las siguientes fórmulas:

Hora extraordinaria valor hora ordinaria x 2.

Hora extraordinaria festiva valor hora ordinaria x 2,5.

Artículo 18.º. Incapacidad temporal.

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) debida a enfermedad común o accidente no laboral la diferencia existente entre la prestación económica que le corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el 100 por ciento de su Base Reguladora, desde el cuarto día de la baja.

En caso de que la situación de I.T. sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, dicha mejora alcanzará igualmente el 100% de la Base Reguladora y será hecha efectiva desde el primer día de la baja.

Artículo 19.º. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y se disfrutarán estableciéndose turnos rotativos en dos periodos de 15 días cada periodo (2 quincenas), disfrutándose uno de tales periodos durante el periodo de junio a septiembre.

Durante el primer año de prestación de los servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado.

La paga de vacaciones se abonará a razón de todos los conceptos; en los términos establecidos en la Disposición Adicional Quinta.

En el periodo de vacaciones nunca comenzará en festivo o descanso generado.

Con carácter general y dadas las características de la empresa, de producción continuada, el periodo de vacaciones tendrá carácter rotativo respecto al calendario pactado. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes, siempre que sea comunicado a su superior jerárquico un mes antes de primer periodo alterado.

Como principio general, el calendario de vacaciones se fijara de mutuo acuerdo entre empresa y Delegados de Personal, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año anterior a su disfrute.

Artículo 20.º. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las veintiuna horas de un día y las seis horas del día siguiente, de forma habitual y esté adscrito a dicho turno de noche percibirán un plus de nocturnidad mensual establecido en la tabla salarial anexa.

Aquellos trabajadores que eventual o puntualmente, presten sus servicios entre las veintiuna horas de un día y las seis horas del día siguiente percibirán un plus de nocturnidad por jornada completa en que se realice el trabajo entre las horas indicadas, establecido en tabla salarial anexa.

Artículo 21.º. Plus transporte.

Los trabajadores percibirán como compensación por el desplazamiento al centro de trabajo la cantidad mensual asignada en las tablas retributivas anexas, como Plus Transporte de carácter y naturaleza extrasalarial.

Artículo 22.º. Ayuda escolar o de estudios.

Todos las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho a una ayuda económica consistente en 65 € (euros) por cada hijo hasta los 23 años que estén matriculados

en guardería, estudiando en centros de enseñanza oficial reglada (educación primaria, secundaria obligatoria) o cursando estudios de bachillerato, formación profesional o universitarios, en centros de enseñanza oficial reglada, teniendo derecho al abono de esta ayuda (en este último caso) siempre que se apruebe al menos el 80% de las asignaturas del curso.

Esta ayuda será abonada en el mes de octubre previa justificación de la matriculación en el curso correspondiente, la edad del hijo, así como en su caso, el expediente académico que corresponda.

Artículo 23.º. Reconocimiento médico.

Se efectuará con cargo a la empresa, reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores. Cuando se den circunstancias de trabajos especialmente tóxicos, penosos o peligrosos se realizarán con la frecuencia necesaria. El presente reconocimiento médico será de carácter voluntario salvo que por norma o disposición legal se establezca el carácter obligatorio del mismo.

Artículo 24.º. Prevención de riesgos laborales.

Se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25.º. Suspensión temporal del permiso de conducir.

En el caso de que un conductor o peón-conductor de la Empresa resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución correspondiente a su nivel profesional de conductor durante el tiempo que dure dicha suspensión, siempre que no haya sido motivada por embriaguez o exceso de velocidad, que seguirá el oportuno expediente disciplinario.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa, fuera de la jornada de trabajo y por causas que no sean embriaguez o exceso de velocidad, ésta empresa, caso de existir la posibilidad de acoplarlo a otro puesto de trabajo que no requiera permiso de conducción le asignará este, con las retribuciones propias del nuevo puesto asignado respetándosele la antigüedad, hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su grupo profesional de conductor. De no ser posible, se suspenderá el contrato de trabajo hasta tanto se recupere el carnet, momento en que se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo.

En el supuesto de que la sanción gubernativa o administrativa se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada o exceso de velocidad, fuera de su jornada de trabajo ni por supuesto con vehículos propiedad de la empresa, la relación laboral quedará en suspenso, no estando obligada la Empresa a abonarle retribución alguna. Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carnet.

Artículo 26.º. Permisos retribuidos.

Todos los trabajadores al servicio de dicha empresa tendrán derecho a licencias retribuidas en la forma y condiciones que se establecen a continuación:

- 15 días naturales por matrimonio del trabajador, o registro de pareja de hecho.
- 1 día por matrimonio de parientes del primer grado de afinidad o consanguinidad.
- 5 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.
- 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 4 días por asuntos propios o particulares al año. Respecto a los trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche se garantiza que puedan disfrutar un día de los 4 de asuntos propios la noche del sábado al domingo, para lo cual el turno de mañana deberá cubrir ese servicio según cuadrante, en dicha semana el trabajador que realice dicha sustitución descansará el sábado, la persona que preavisándose la solicitud de tal disfrute del permiso por asuntos propios la noche del sábado al domingo con, al menos, un mes de antelación.

Este permiso será de 5 días por asuntos propios a partir del año 2027.

- 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, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- Por exámenes: Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza, tendrán derecho a una licencia de una duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.
- Será festivo de acuerdo con lo establecido en el Convenio colectivo estatal el día de San Martín de Porres.

La solicitud para la utilización de los indicados permisos deberá ser presentada a la empresa con la antelación suficiente posible, debiéndose presentar los oportunos justificantes que acrediten la necesidad del permiso solicitado.

Artículo 27.º. Derechos sindicales.

Se colocará un tablón de anuncios para el personal.

Se descontará la cuota sindical de la nómina del trabajador, previa petición por escrito del mismo.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de quince horas mensuales para los asuntos relacionados con su función representativa.

Artículo 28.º. Adscripción del personal.

Como garantía del mantenimiento del puesto de trabajo, en la sucesión de empresas y el cambio de titularidad, se establece que al término de la concesión de la contrata, la nueva empresa titular de la contrata absorberá a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable, y en concreto con los artículo 49 y siguientes del Convenio general del sector, subrogándose íntegramente en todos los derechos que estos tengan legalmente reconocidos. A estos efectos se pondrá de manifiesto por la empresa cedente y antes de la adjudicación a todos los concursantes, la relación de personal con todos los datos descriptivos necesarios.

Artículo 29.º. Seguro de accidentes.

La empresa deberá concertar una póliza de seguro colectivo para todo el personal adscrito al servicio para la cobertura de las siguientes contingencias:

1. Muerte. Los beneficiarios designados por la persona trabajadora fallecida o en su defecto, los establecidos legalmente, tendrán derecho al percibo de una indemnización de 16.000 € (euros).



2. Incapacidad Permanente de la persona trabajadora en grado total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez. La indemnización para el trabajador afectado será de 16.000 € (euros).

Artículo 30. Jubilación .

1. Jubilación parcial.

Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos por la ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, podrán hacerlo, obligándose a la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención.

Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los trabajadores, o la legislación vigente en cada supuesto, para impulsar la celebración de contratos de relevo.

2. Jubilación total.

Los trabajadores podrán jubilarse totalmente cuando se cumpla con los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social vigente en cada momento, para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad de contributiva.

3. Premio de jubilación.

Se fija un premio de jubilación anticipada para todos sus trabajadores y trabajadoras que quiera jubilarse de forma total, en las siguientes cuantías:

- Sesenta años: 16.000 €
- Sesenta y un años: 14.000 €
- Sesenta y dos años: 11.000 €
- Sesenta y tres años: 9.000 €
- Sesenta y cuatro años: 6.000 €

Artículo 31. Excedencia forzosa.

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

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

Artículo 32. Excedencia voluntaria.

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

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

3. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.
4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 33. Anticipos reintegrables.

La empresa pondrá a disposición de la plantilla un fondo de anticipos reintegrables por importe total de 5.000 euros.

El personal con más de un año en la contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por importe máximo de 600 euros por trabajador.

La concesión o no de dicho anticipo se llevará a cabo por la Empresa, quien deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos en orden a probar la necesidad objetiva de la solicitud.

La amortización de dicho anticipo se hará, sin intereses, en los términos que se determinen por la empresa y como máximo durante los 12 meses posteriores al mismo como máximo (nóminas ordinarias y pagas extraordinarias) y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades 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, y teniendo presente el papel del Sector de la Gestión de Residuos como sector comprometido, 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 a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de marzo).

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

2. Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Por el Real Decreto-ley 6/2019, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, la cualificación, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los

grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Pues bien, las partes negociadoras del presente Convenio, tras los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas, manifiestan que la definición de los grupos y puestos profesionales regulados este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Disposición adicional segunda. Género neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Disposición adicional tercera. Estabilidad en el empleo.

La Empresa Prezero España se compromete a respetar el principio de estabilidad en el empleo de la plantilla en los términos estipulados en el artículo 49 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Por ello al objeto de contribuir y garantizar ese principio, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, reversión o rescate de una contrata, así como respeto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, produciéndose la subrogación en los supuestos previstos en el mencionado artículo 49 A) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Disposición adicional cuarta. Protocolo de actuación relativo a las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

1. Exposición de motivos y objetivo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la representación social están de acuerdo en suscribir un protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, cuyo objetivo fundamental es garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras frente a dichas situaciones.

2. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, para su activación como consecuencia o con ocasión de las instrucciones, directrices, recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las instituciones y autoridades competentes, cuando concurra una situación de riesgo derivada de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro o lugar de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro o lugar de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún servicio, actividad o desplazamiento por razón de trabajo en la zona afectada por la catástrofe o el fenómeno meteorológico adverso.

3. Actuaciones preventivas.

La activación del protocolo de actuación se realizará únicamente si la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate pudiera suponer un riesgo para la seguridad física de las personas trabajadoras. Se tendrán en cuenta, en todo momento, las recomendaciones e instrucciones de las autoridades competentes e instituciones públicas en cada caso.

A estos efectos, la empresa analizará cada situación individualiza y específicamente y, en caso de que proceda, implementará las acciones y medidas de actuación que considere de las relacionadas a continuación, adaptándolas según las necesidades específicas y la gravedad de la situación.

4. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente.

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones oficiales dictadas o decretadas por las autoridades e instituciones competentes, las siguientes medidas:

- a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación que resulten de aplicación.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.
- c) Las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.
- d) Sin perjuicio de lo descrito en el anterior apartado, se dotará de flexibilidad en las tareas laborales -que proceda en cada situación de manera concreta y específica- permitiendo a las personas trabajadoras ajustar sus tareas y responsabilidades según las necesidades y limitaciones de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate; debiéndose cumplir, en todo caso, los servicios públicos esenciales desarrollados y llevado a cabo por la empresa.
- e) Cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

5. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Disposición adicional quinta. Pago de la nómina en vacaciones. Plus transporte.

1. Ambas partes hacen constar expresamente que con ocasión de los diferentes pronunciamientos judiciales producidos respecto a la retribución durante el disfrute de las vacaciones anuales, todos los importes y conceptos contenidos en el presente convenio, salariales y extrasalariales, han sido y están negociados (sin excepción alguna) por las partes globalmente y en términos anuales (sin perjuicio de su establecimiento u ordenación por importes unitarios, según los casos, en meses, días, días efectivos de trabajo, etc.). De esta forma, la retribución de todos los meses desde el punto de vista teórico tiene una distribución acorde a tales pronunciamientos judiciales (retribución normal o media anual, en nuestro caso), sin perjuicio de las posibles diferencias, al alza o la baja, que puedan tener lugar, según los meses, por el propio sistema de devengo de algunos de los pluses o complementos (sobre todo, por ejemplo, los devengados por días efectivos de trabajo, etc.).
2. En relación a todo lo anterior, ambas partes, establecen que el pago del plus transporte extrasalarial se efectúe también en la nómina del mes de vacaciones, sin que ello, en ningún caso, desnaturalice su carácter y consideración como plus de naturaleza y carácter extrasalarial. Pues el importe, ha sido pactado global y anualmente, pero simplemente a meros efectos de pago teórico completo (sumando todos los días efectivos de trabajo teóricos existentes en el año) se distribuye entre 12 mensualidades, en lugar de su reparto puro y de origen de 11 mensualidades. Del mismo modo, conforme se establece en el Artículo 21 del presente convenio colectivo, el plus transporte tiene naturaleza y carácter extrasalarial y se abona como compensación a las personas trabajadoras por el desplazamiento al centro de trabajo, en cada día efectivo de trabajo. En consideración al específico y particular sistema de devengo y pago acordado por las partes, respecto al plus transporte de naturaleza y carácter extrasalarial, en la nómina del mes de diciembre de cada año, se procederá a realizar las regularizaciones oportunas que en su caso puedan corresponder.

Disposición adicional sexta. Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el artículo 34 apartado 8º del estatuto de los trabajadores.

1. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Artículo 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

2. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que de uno y otro sexo.

3. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Artículo 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,

b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 15 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

a) La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.

b) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

c) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona tra-

bajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que, de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la personal trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

Disposición adicional séptima. Industria 4.0 , nueva era digital e Inteligencia Artificial.

Ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio, a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -si a ello ha lugar- la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Inteligencia Artificial, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las

afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

Disposición adicional octava. Horas adicionales.

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 11 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Tales horas adicionales se compensarán con descansos según necesidades del servicio.

Disposición adicional novena. Prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico, fundamental y prioritario compartido por la Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras firmantes del presente Convenio.

Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas y tendentes a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza y características de la actividad o actividades y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El derecho de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos del trabajo presupone y lleva aparejado, a su vez, el correlativo deber de cumplir, en todo momento, con responsabilidad, rigor y adecuadamente todas las medidas y acciones de protección y seguridad que se establezcan frente a dichos riesgos, incluyendo la realización de las acciones formativas que desarrolle la Empresa.

La Empresa, junto con los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención.

Disposición adicional décima. Personas LGTBI.

1. Gestión de la diversidad. Personas LGTBI.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier

otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

La gestión de la diversidad es hoy en día una de las principales prioridades en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran, a su vez, que dicha gestión de la diversidad es un punto clave en el ámbito de los Derechos Humanos, que tiene como uno de sus principales objetivos asegurar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a no sufrir discriminación alguna por razón de edad, nacionalidad, etnia, discapacidad, religión u orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

En consideración a todo lo anterior, la empresa debe velar por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal de la plantilla perteneciente al colectivo de personas LGTBI.

2. Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En base a lo anterior, las partes negociadoras del presente convenio colectivo establecen el siguiente conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

- a) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.
- b) Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo que se requieran cubrir.
- c) Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la promoción profesional en la empresa y la formación.
- d) La empresa podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI.
- e) Procurar la implantación de uniformes unisex.
- f) Disposición del tiempo necesario -previa autorización de la empresa- para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido.

- g) Apoyo en el centro de trabajo a campañas oficiales divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.

Este conjunto de medidas de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ha sido planificado, por las partes negociadoras, para desarrollarse a lo largo de la vigencia del convenio (2025-2030).

3. Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

3.1. Principios rectores y garantías del procedimiento.

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- El Principio de respeto a la dignidad de las personas LGTBI y a sus derechos fundamentales: supone la ausencia de discriminación de las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión o identidad de género, o características sexuales.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con prudencia, tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. El equipo gestor pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.

- Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso o violencia contra las personas LGTBI, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo que sea posible en atención a las circunstancias concurrentes, respetando las garantías debidas.
- Contradicción e imparcialidad: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

3.2. Desarrollo del procedimiento.

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- Deber de información y denuncia.
- Desarrollo e instrucción de la investigación.
- Elaboración del informe-resolución.

3.2.1. Deber de información y denuncia.

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de un presunto acoso o violencia contra las personas LGTBI, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones referidas, tiene el derecho y la obligación de informar según se detalla en este procedimiento a través de los canales internos de comunicación de la Empresa.

La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Dirección de Recursos Humanos. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será ésta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Dirección de Recursos Humanos.

La denuncia también puede realizarse a través del Buzón de Denuncias, habilitado en la página WEB de Prezero España como Canal Ético, mediante denuncia firmada o anónima o bien por correo ordinario a la Dirección de RRHH de Empresa en la C/Dédalo, 2, 28037, Madrid. El denunciante puede también, si lo considera pertinente, informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) correspondiente a su centro de trabajo.

La persona trabajadora se asegurará de facilitar la información y/o documentación necesarias que permitan al Comité Gestor del Buzón de Denuncias contar con elementos de juicio y raciocinio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos:

- Breve descripción de los hechos.

- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso o violencia contra las personas LGTBI, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

3.2.2. Desarrollo e instrucción de la investigación.

Una vez recibida la denuncia escrita el equipo gestor de la investigación procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un equipo de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Este equipo de investigación estará formado por, al menos, dos personas, con la recomendación de que al menos una de ellas sea un representante de Departamento de Relaciones Laborales y/o un representante de la Dirección de Recursos Humanos.

A la vista de la información recibida dicho equipo gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación.

Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.

La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso o violencia contra las personas LGTBI en algún grado, se convocará a la persona denunciada para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 10 días naturales, desde la comunicación de los hechos.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todas las personas implicadas y/o afectadas.

Durante el proceso de investigación, se podrán adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación que no irán en detrimento de ninguna de las partes (personas denunciadas y denunciante) en función de la gravedad de cada caso.

3.2.3. Elaboración del informe-resolución.

Finalizada la investigación, en el plazo de 10 días laborables, el equipo gestor de la investigación asignado a la investigación emitirá un informe-resolución en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Asimismo, se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será la Dirección de RRHH.

La regulación y procedimiento que se establecen en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

3.3. Denuncia por vía judicial.

La denuncia ante la vía judicial de la persona afectada (ya sea denunciante o no) en base a la cual se inicia como presunta víctima el presente Protocolo paralizará el mismo hasta que dicte resolución firme y definitiva por la autoridad judicial correspondiente, todo ello, a fin de garantizar los derechos de las personas afectadas en el procedimiento.

Disposición adicional undécima. Procedimiento Registro jornada.

La empresa garantizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de sus personas trabajadoras a través de medios, tales como anotaciones en documento-papel debidamente firmado, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio, dispositivo o soporte.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación con el establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

El sistema utilizado respetará el derecho de personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales conforme a lo regulado en la normativa vigente.

Este sistema garantizará la fiabilidad, ausencia de manipulación e invariabilidad en la puesta a disposición de los datos y la gestión objetiva.

Las personas trabajadoras deberán, obligatoriamente, hacer uso de los medios organizados por la empresa a efectos de registro de jornada.

Disposición adicional duodécima. Jornada de trabajo.

Con efectos del día 1 de enero de 2027, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Disposición adicional décimo tercera. El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros y compañeras de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del Convenio Colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante legal de las personas trabajadoras.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Disposición adicional décimo cuarta. Plus actividad PLF.

Como consecuencia de las especiales características que concurren en el servicio prestado en el Punto Limpio fijo (PLF), se establece este complemento, de carácter funcional, para las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en dicho servicio (Punto Limpio fijo) y por el importe que se indica en la tabla salarial anexa, que se abonará por día efectivamente trabajado, en contraprestación con un rendimiento y cumplimiento normal y correcto en el servicio asignado, respetando todas las medidas de seguridad, salud laboral y de prevención de riesgos laborales específicas de dicho servicio. Este Plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable.

Disposición adicional décimo quinta. Discreción profesional.

El personal está obligado a mantener absoluta confidencialidad y sigilo respecto a los secretos empresariales relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores, individualmente y en su conjunto, así como, en su caso, los expertos o asesores que les asistan, deberán observar el deber de sigilo y de confidencialidad con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega. El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Disposición adicional décimo sexta. Sistema de clasificación profesional.

Se hace constar por las partes negociadoras que en el sistema de clasificación profesional acordado en el presente convenio colectivo se ha cumplido lo establecido en los Artículos 6, 20, 21, 22 y concordantes del Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera complementaria y subsidiaria y demás disposiciones de general aplicación.

Disposición adicional décimo séptima. Naturaleza unitaria, única e indivisible del convenio colectivo.

1. Las partes negociadoras establecen expresamente que el convenio colectivo pactado tiene carácter unitario, único e indivisible, constituyendo un todo coherente fruto del equilibrio alcanzado entre las partes negociadoras en el proceso de negociación. A tal efecto, el convenio colectivo debe ser considerado en su conjunto y en su totalidad como expresión de la voluntad negociadora de las partes.

2. En consecuencia, las partes convienen expresamente que, en caso de que por resolución judicial firme se declare la nulidad, total o parcial, de alguna de sus artículos, cláusulas o disposiciones, el convenio colectivo en su totalidad perderá su eficacia desde ese momento y con plenos efectos desde dicha declaración judicial firme. Ante esta circunstancia, la comisión negociadora quedará obligada a iniciar un nuevo proceso de negociación con el fin de suscribir un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior, procurando restablecer el equilibrio negocial que inspiró el acuerdo original.

Disposición adicional décimo octava.

Disposición final.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera complementaria y subsidiaria y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO I

TABLA RETRIBUTIVA PARA EL AÑO 2025

[illegible]

TABLA RETRIBUTIVA PARA EL AÑO 2026

[illegible]

TABLA RETRIBUTIVA PARA EL AÑO 2027

[illegible]

TABLA RETRIBUTIVA PARA EL AÑO 2028

[illegible]



TABLA RETRIBUTIVA PARA EL AÑO 2029

	PEÓN POLIVANTE	PEÓN	PEÓN CONDUCTOR PRIMERA	OFICIAL DE 1º DE TALLER (MECÁNICO)	PEÓN CONDUCTOR SEGUNDA	CONDUCTOR/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	ENCARGADO/A	JEFE DE SERVICIO
CONCEPTOS FIJOS									
SALARIO BASE	1.054,08	872,93	1.127,53	1.324,28	1.090,79	1.196,75	1.811,43	2.032,79	2.215,94
PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSIDAD (Art. 13)	263,53	200,31	281,88	331,07	272,69	299,19		508,21	553,99
CONCEPTOS VARIABLES									
PLUS FESTIVO	105,15	105,15	105,15	105,15	105,15	105,15			
PLUS TRANSPORTE TEORICO MENSUAL	185,08	185,08	185,08	185,08	185,08	185,08	185,08	185,08	185,08
PLUS TRANSPORTE DIA EFECTIVO DE TRABAJO	8,41	8,41	8,41	8,41	8,41	8,41	8,41	8,41	8,41
PLUS ACTIVIDAD PUNTO LIMPIO FIJO MENSUAL	143,09	143,09	143,09	143,09	143,09	143,09			
ACUERDOS HISTÓRICOS NOCTURNIDAD									
PLUS NOCTURNIDAD	152,20	152,20	152,20	152,20	152,20	152,20			
PLUS NOCTURNIDAD DIARIO	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94	6,94			

TABLA RETRIBUTIVA PARA EL AÑO 2030

	PEÓN POLIVANTE	PEÓN	PEÓN CONDUCTOR PRIMERA	OFICIAL DE 1º DE TALLER (MECÁNICO)	PEÓN CONDUCTOR SEGUNDA	CONDUCTOR/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	ENCARGADO/A	JEFE DE SERVICIO
CONCEPTOS FIJOS									
SALARIO BASE	1.101,51	912,21	1.178,27	1.383,87	1.139,88	1.250,60	1.892,95	2.124,26	2.315,66
PLUS TÓXICO, PENOSO, PELIGROSIDAD (Art. 13)	275,38	209,32	294,57	345,97	284,96	312,65		531,08	578,91
CONCEPTOS VARIABLES									
PLUS FESTIVO	109,88	109,88	109,88	109,88	109,88	109,88			
PLUS TRANSPORTE TEORICO MENSUAL	194,34	194,34	194,34	194,34	194,34	194,34	194,34	194,34	194,33
PLUS TRANSPORTE DIA EFECTIVO DE TRABAJO	8,83	8,83	8,83	8,83	8,83	8,83	8,83	8,83	8,83
PLUS ACTIVIDAD PUNTO LIMPIO FIJO MENSUAL	149,53	149,53	149,53	149,53	149,53	149,53			
ACUERDOS HISTÓRICOS NOCTURNIDAD									
PLUS NOCTURNIDAD	159,05	159,05	159,05	159,05	159,05	159,05			
PLUS NOCTURNIDAD DIARIO	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25			