

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

RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2026, 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 Urbaser, SA, y su personal adscrito al centro de trabajo del Ecoparque de Mérida. (2026060502)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, y su personal adscrito al centro de trabajo del Ecoparque de Mérida –código de convenio 06001451012006– que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 2025, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de empresa).

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, 18 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER, SA, Y SU PERSONAL
ADSCRITO AL CENTRO DE TRABAJO DEL ECOPARQUE DE MÉRIDA

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. Partes que conciertan en Convenio.

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito entre la empresa URBASER, SA y la Representación Legal de los Trabajadores del Ecoparque de Mérida compuesta por Federación de CCOO del Hábitat de Extremadura, Federación de servicios Públicos de UGT en Extremadura y la Central Sindical Independiente y de funcionarios de Extremadura CSIF.

Las partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa URBASER, SA, que presten sus servicios en el Ecoparque de Mérida.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga.

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, quedando automáticamente denunciado a la terminación del mismo.

Respecto a los efectos económicos del presente convenio, entrarán igualmente en vigor el 1 de enero de 2025, por lo que las cantidades correspondientes a los atrasos generados por este concepto se abonarán en la nómina del mes siguiente a su firma.

Artículo 4. Condiciones.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.



Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio, resulten superiores a éste.

En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.

Se establece una Comisión Mixta Paritaria para cuantas cuestiones de interpretación, aplicación, vigilancia y conciliación del presente Convenio se deriven.

Esta Comisión estará integrada por tres miembros en representación de la empresa y tres miembros en representación de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con la asistencia de asesores, cuyo número no podrá ser superior a dos por parte.

La Comisión Mixta Paritaria quedará válidamente constituida cuando asistan, al menos, dos miembros de cada una de las representaciones. Para la adopción de acuerdos, será necesaria la obtención del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes –empresa y trabajadores– presentes en la reunión. De no alcanzarse tal mayoría, se entenderá que no existe acuerdo.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán a instancia de cualquiera de las dos partes, con especificación concreta por escrito de los asuntos a tratar. La Comisión se reunirá dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de la convocatoria. A efectos de notificaciones y sede de la Comisión, se fija como domicilio:

- Carretera nacional 630, km 631, 06800 Mérida.
- Apartado de correos número 20, 06810 Calamonte.

Artículo 7. Organización y productividad.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 8. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba de:

- Tres meses para los técnicos.
- Un mes tanto para el resto de los trabajadores.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral a tiempo completo, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio será de 38 horas semanales computadas en promedio anual, distribuidas de lunes a sábado con un descanso intermedio de veinticinco minutos de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo. Siendo la jornada anual de 1.701 horas de trabajo efectivo.

Artículo 10. Horas extraordinarias y Horas Complementarias.

Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización entre las cuales se consideran las siguientes:

- Las motivadas por ausencias imprevistas.
- Averías, traslados y similares.
- Festivos.

Dadas las especiales características del servicio que requiere trabajar algunos días festivos, la empresa, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, fijará los turnos de trabajo para cubrir los puestos de los días festivos estableciendo la fecha o fechas de compensación correspondiente, en cada caso.

Las horas extraordinarias y los festivos se verán incrementados en los porcentajes que para cada año se fije en tablas salariales. La aplicación y el abono de las horas extraordinarias se producirá a partir de la firma del convenio.



No será de aplicación lo estipulado en el párrafo anterior al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente en festivos.

La Festividad de San Martín de Porres pasa a ser sustituida por un día de asuntos propios.

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 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo el trabajador de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 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.

Artículo 11. Horario de trabajo y calendario laboral.

Se establecerá de acuerdo con los representantes de los trabajadores con una vigencia anual.

La planilla de trabajo se elaborará de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores rotarán los sábados, de forma que cada trabajador prestará sus servicios un sábado y descansará al siguiente. Para ello, la jornada establecida en el artículo 3 del presente



convenio se distribuirá irregularmente en periodos de dos semanas, de forma que la jornada del sábado tendrá una duración de 6 horas y media, con un descanso intermedio de veinticinco minutos de bocadillo, considerado como tiempo efectivo 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.

Asimismo, el día 5 de enero de cada año trabajarán los dos turnos según el siguiente horario:

1. Primer turno: De 05:00 a 10:00 horas.
2. Segundo turno (turno de tarde del día inmediatamente anterior): De 09:00 a 14:00 horas.

Artículo 12. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, cuyo disfrute se materializará entre los meses de enero a diciembre, de forma que 15 días se disfrutarán en el periodo de verano, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y 16 días en el resto de los meses. A partir del año 2026, el período de disfrute de verano quedará comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre.

Para determinar dentro de cada servicio el periodo de vacaciones de verano, se efectuará un sorteo. Para sucesivos años se rotará.

Con el fin de dar cobertura a las necesidades operativas y productivas de la empresa, no podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones dos o más trabajadores de la misma categoría y turno.

El periodo de vacaciones se entenderá siempre referido a años naturales, por lo que el trabajador deberá disfrutarlas dentro de dicho periodo, a excepción de las diferentes situaciones legalmente establecidas en el art. 38.3 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. El trabajador que ingrese al trabajo con posterioridad al mes de enero, tendrá derecho a ellas en su parte proporcional.

La cuantía a percibir en vacaciones será la establecida en la tabla salarial del Anexo 1.

El período vacacional en ningún caso comenzara a disfrutarse en festivos ni en días de descanso.

Artículo 13. Licencias.

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican sin perjuicio de las licencias más favorables establecidas por la legislación vigente en cada momento:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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 2 días. En caso de pariente de hasta tercer grado tendrá derecho únicamente a 1 día.
- c) 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y personas que convivan en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) 1 día natural por traslado de domicilio habitual. En el supuesto de que el traslado suponga cambio de localidad de residencia el permiso se ampliará a 2 días.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Hasta cuatro días 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. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.



- h) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

Estas licencias se disfrutarán igualmente en el caso de parejas de hecho registradas debidamente como tales, a los efectos de las licencias correspondientes a las situaciones familiares contempladas en este artículo. Por tanto, tendrán la misma consideración de cónyuges, cuando se acredite dicha relación mediante certificado de convivencia en el registro oficial pertinente.

Con independencia de lo anterior, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 4 días de asuntos propios cada año a partir de la firma del mismo, incluido el día de San Martín de Porres, dichos días podrán disfrutarse en los 12 meses del año. Deberá solicitarse a la empresa con una antelación mínima de tres días a la fecha de su pretendido disfrute, y no podrán coincidir dos o más trabajadores de la misma función profesional y turno en el disfrute de estos días.

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 31 de enero del año siguiente. En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

Artículo 14. Nacimiento y lactancia.

Nacimiento.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.



En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, 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.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

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



Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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.

5. 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 diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, 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.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) 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.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse 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.

- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

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.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán 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 adoptantes, guardadores o acogedores 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.

Lactancia.

Según el art. 45.1.e) ET el contrato de trabajo también se puede suspender por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses en los términos previstos en el art. 48.7 ET.

En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples la duración del permiso o reducción de la jornada ha de multiplicarse por el número de hijos habido en cada ocasión.

La suspensión del contrato finalizará el día que el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 48.7 ET).

El permiso o reducción por cuidado del lactante da derecho a una hora de ausencia del trabajo a lo largo de la jornada, que podrán dividir en dos fracciones o bien una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad, pudiendo ser acumulada esta reducción en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

**Artículo 15. Excedencias.**

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quien resolverá en el plazo de treinta días.

a) Excedencia voluntaria.

Todo trabajador con un año de antigüedad tendrá derecho a disfrutar de una excedencia por un periodo máximo de cinco años y mínimo de cuatro meses. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio en la empresa.

b) Excedencia por cuidado de hijo y excedencia por cuidado de familiar.

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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un mismo 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado igualmente por escrito con una antelación mínima de treinta días, causando baja definitiva en la empresa el trabajador que no la hubiera solicitado con la antelación indicada.



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 función profesional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una plantilla que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 16. Estructura salarial.

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del anexo final para cada categoría y tendrán la siguiente denominación:

Salario base.

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter mensual.

Plus convenio.

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter mensual.

Plus tóxico, penoso y peligroso.

Se abonará a todo el personal de la empresa con carácter mensual, excepto al personal administrativo, constituyendo un 25% del Salario Base correspondiente.

Plus de transporte.

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Se abonará por día efectivamente trabajado, computándose 25 días laborables cada mes.

Plus nocturno.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 21,00 y las 06,00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el 25% del Salario Base



diario. A partir del año 2025 la cuantía del plus será del 27% del salario base. Este plus se percibirá proporcionalmente en función de las horas efectivamente trabajadas en dicho periodo nocturno.

No será de aplicación lo estipulado en el párrafo anterior al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente en jornada nocturna.

Pagas extraordinarias.

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio percibirá tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

1. Cuantía: Será el importe fijado en la tabla salarial del Anexo 1 para cada categoría.
2. Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Beneficios.
3. Fecha de abono: Verano, 15 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 15 de diciembre o día hábil anterior y Beneficios, el 15 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.
4. Periodo de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los periodos que a continuación se indican:
 - a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
 - b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
 - c) Beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

CAPÍTULO IV

Mejoras sociales

Artículo 17. Anticipos reintegrables.

Se crea un fondo de 3.500 €, los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo reintegrable de hasta 350,00 € que será descontado en 12 mensualidades. La concesión o no del citado anticipo tendrá lugar por decisión conjunta de la Comisión Paritaria, atendiendo a la necesidad de la solicitud.

Artículo 18. Complementos de incapacidad temporal.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, éste percibirá un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% de sus retribuciones, desde el primer día de baja.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal con hospitalización, éste percibirá como complemento a las prestaciones de la seguridad social perciba el 100% de sus retribuciones, desde el primer día de baja.

En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, éste percibirá el complemento necesario para que unido a las prestaciones de la seguridad social perciba el 100% de sus retribuciones, desde el 6ª día de la baja.

Las retribuciones a computar para el abono del complemento de IT serán las establecidas para cada categoría en las tablas salariales del Anexo 1.

Desde el momento en que el pago de las prestaciones por las contingencias reguladas en este artículo pase a efectuarse directamente por la Seguridad Social, la empresa dejará de complementarlas.

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

Artículo 19. Seguro de accidentes.

En caso de muerte o incapacidad total permanente derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se indemnizará a los herederos legales del trabajador o beneficiarios del mismo con la cantidad de 20.000,00 €.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa (dado de alta en la Seguridad Social por la empresa) en el momento de producirse el hecho causante y siempre que este fuese declarado por el organismo oficial competente y

no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un periodo de revisión conforme al artículo 48.2 del TRET, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

Las posibles modificaciones del capital garantizado por la póliza que pudiesen acordarse no serán aplicables con efectos retroactivos entrando en vigor siempre una vez transcurridos treinta días desde la fecha de publicación del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo en el Diario Oficial de Extremadura.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el RD 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 20. Permiso de conducir.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa o adscrito a la contrata y cumpliendo la función que le hubiere sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones propias de conductor mientras dure la suspensión.

No será de aplicación este artículo en caso de imprudencia temeraria, embriaguez, mala fe o consumo de estupefacientes.

Artículo 21. Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir y garantiza 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 servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el Capítulo XI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, Núm. 258).

La empresa, a la finalización del servicio, entregará a los trabajadores afectados del servicio una carta donde constará las condiciones de trabajo (antigüedad, salario, categoría laboral, etc.), a los efectos de que el nuevo adjudicatario les reconozca sus derechos, subrogándose en sus contratos de trabajo, conforme a lo establecido en el apartado anterior.

**Artículo 22. Jubilación.****1. Jubilación anticipada.**

Se fija un premio de permanencia en el puesto para todos sus trabajadores y trabajadoras que se jubilen anticipadamente, y lleven más de 15 años en el centro de trabajo, en las siguientes cuantías:

- Sesenta y tres años: 8 mensualidades.
- Sesenta y cuatro años: 6 mensualidades.

Las mensualidades referidas constarán de Sueldo Base más Plus Penoso.

2. Jubilación anticipada 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 166 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 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.

CAPÍTULO V**Clasificación del personal****Artículo 23. 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 categorías contempladas en el capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, Núm. 258).

Estas funciones serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos. La clasificación del personal, que se indica en los apartados siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Funciones Profesionales.

La clasificación del personal que se indica en el presente artículo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas pudiendo asimismo ampliarse, en caso de que por nuevas contrataciones fuere necesario:

— Encargado.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, Núm. 258).

— Auxiliar Administrativo.

Se encuadra dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, Núm. 258).

— Jefe de Equipo.

— Jefe de Mantenimiento.

— Oficial Mecánico / Of. Electromecánico.

— Oficial de Planta.

— Oficial Conductor/maquinista

— Peón Especializado.

Se encuadran dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, Núm. 258).

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el artículo 22 del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, Núm. 258).

Artículo 24. Protocolo de acoso.

Las partes manifiestan su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo” y a tales efectos expresa la necesidad de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso moral ni trato discriminatorio.

Todas las personas tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso moral o trato discriminatorio deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo.

Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso y de trato discriminatorio, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Del mismo modo se facilita el acceso al protocolo de acoso mediante el siguiente código:

**CAPÍTULO VI****Garantías sindicales****Artículo 25. Derechos sindicales.**

Los representantes de los trabajadores disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos en cada momento por la legislación vigente.

El Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa dispondrá de un crédito mensual de 15 horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación. Para el uso de las citadas horas, se dará cuenta a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas.

Los delegados de personal podrán, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, informar a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales en el ámbito del centro de trabajo. Asimismo, podrán fijar comunicados de carácter laboral y sindical en el tablón de anuncios habilitado por la empresa.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en el recinto del centro de trabajo previa autorización de la empresa.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a Representantes Sindicales, no pertenecientes a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud

Artículo 26. Marco normativo.

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el RD 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 27. Prevención de Riesgos Laborales.

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 art. 29 de la LPRL y en el art. 19 del ET.

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 art. 58.1 del ET.

Artículo 28. Vigilancia de la salud.

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre (B.O.E. 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.

Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, por lo que la renuncia a dicho reconocimiento se efectuará por escrito.

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.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador con todas las garantías de confidencialidad.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

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

Verano: Un pantalón, un polo y unas botas.

Invierno: Un pantalón, un polo, un polar, un anorak y unas botas.

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 y entrega de las mismas.

La empresa entregará un par de calzado al iniciarse la actividad del trabajador en la empresa, siendo el reglamentario para cada puesto de trabajo. Al tratarse de un EPI la empresa sustituirá el calzado cuando sea necesario por su deterioro, debiendo el trabajador hacer entrega del calzado anterior al igual que se hace con el resto de EPI 'S.

CAPÍTULO VIII

Aspectos sociales

Artículo 30. 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.

Artículo 31. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolle lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, comprometiéndose a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Artículo 32. Protocolo LGTBI.

La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo. La empresa deberá implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje. La empresa incluirá en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos.
- Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.
- Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.
- El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Artículo 33. Protocolo actuación ante catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que “a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos”, se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos -incluidos o no a continuación- que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

- Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión...), temperatura extrema (calor, frío).
- Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo...).
- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, maremoto, fuego, incendio...).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):

<https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos>

En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.

4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.

5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIs, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.
- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).

- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado deberá contener:

- En qué condiciones se activará el procedimiento.
- Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

Disposición adicional primera.

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42 de 16 de abril), referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores, de otra, las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación. De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones firmantes del mismo.

Disposición adicional segunda.

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 y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

Disposición adicional tercera.

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

**Disposición adicional cuarta.**

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A., 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.

Disposición adicional quinta.

2025: Incremento de las tablas salariales del año 2024 del 75% del IPC definitivo del año 2024.

2026: Incremento de las tablas salariales del año 2025 del 75% IPC definitivo del año 2025 con un límite máximo del 3%.

2027: Incremento de las tablas salariales del año 2026 del 85% IPC definitivo del año 2026 con un límite máximo del 3%.

2028: Incremento de las tablas salariales del año 2027 del 85% IPC definitivo del año 2027 con un límite máximo del 3%.

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

Disposición adicional sexta.

Se acuerda el abono de un pago único, de carácter no consolidable, que se efectuará por una sola vez en la mensualidad de marzo de 2029. La cuantía máxima de este abono corresponderá al importe bruto restante de los porcentajes de IPC no aplicados en los siguientes ejercicios:

- 2026: 10% del IPC no aplicado hasta alcanzar el 85% del IPC definitivo del año 2025.
- 2027: 15% del IPC definitivo del año 2026 no aplicado, hasta alcanzar el 100% del IPC.
- 2028: 15% del IPC definitivo del año 2027 no aplicado, hasta alcanzar el 100% del IPC.

El abono se efectuará de forma conjunta en marzo de 2029, si bien su cálculo será individual y atenderá al grado de asistencia efectiva registrado por cada persona trabajadora en cada uno de los años anteriores (2026, 2027 y 2028).



Tendrá derecho a percibir el porcentaje correspondiente del IPC no aplicado en cada ejercicio aquella persona trabajadora que, durante el año natural inmediatamente anterior, haya asistido de forma efectiva a su puesto de trabajo al menos en un 92% de su jornada anual.

Por tanto, la cuantía total a percibir en marzo de 2029 será la suma de los importes individuales generados en los años en los que se cumpla dicho umbral de asistencia, evaluado de forma individualizada y según el cómputo anual de cada ejercicio.

A efectos del cobro de la siguiente paga, no se computará como asistencia efectiva al puesto de trabajo ninguno de los siguientes supuestos:

- Las incapacidades temporales derivadas de contingencias comunes, quedando excluidas de esta limitación aquellas incapacidades temporales motivadas por hospitalización, así como todas las que se encuentren recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.
- Retrasos, abandonos y ausencias del puesto de trabajo injustificadas cualquiera que sea su duración o motivo, siempre que no estén debidamente acreditadas o autorizadas por la empresa.
- Segundo accidente de trabajo ocurrido en el mismo año natural, siempre que, tras la emisión del informe correspondiente del servicio de Prevención de Riesgos Laborales derive en una baja.

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

Será condición necesaria para el recibo del pago único no consolidable estar efectivamente de alta en la empresa a fecha de pago (marzo de 2029).

Disposición adicional séptima.

Plus de recuperación.

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



FRACCIÓN RESTO	
OBJETIVOS	A REPARTIR ENTRE LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA
5,50%	20.853,85 €
5,70%	32.689,78 €
5,90%	40.987,45 €
6,10%	45.746,87 €
6,30%	46.968,03 €
6,50%	55.813,68 €

Por todo ello las partes firmantes acuerdan para el año 2026, el abono del siguiente plus con carácter no consolidable, ligado a la productividad de la planta durante el año 2025, el cual se calculará en base a los siguientes porcentajes de recuperación de la fracción resto y de EELL:

FRACCIÓN EELL	
OBJETIVOS	A REPARTIR ENTRE LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA
30,50%	4.896,16 €
32,00%	12.758,63 €
33,50%	18.519,48 €
35,00%	22.178,71 €
36,50%	23.736,31 €
38,00%	28.990,36 €

- Abono: En el mes de febrero del año 2026.
- Devengo: De enero a diciembre del año 2025. En caso de no haber estado de alta en la empresa durante todo el período, se percibirá de forma proporcional.
- Forma: Se podrá optar para percibir dos cantidades completamente independientes, una correspondiente al tratamiento de la fracción resto y otra correspondiente al tratamiento de la fracción de EELL.

— Modo: La recuperación se calculará con salidas de subproductos pesadas en báscula entre entradas de residuos pesados en báscula, dentro de los días del año natural en cuestión (del 1 de enero al 31 de diciembre).

— Los subproductos que actualmente cuentan para el cálculo son los siguientes (la lista podría incrementarse en caso de que se empezara a recuperar alguno nuevo):

Fracción resto: PET, PEAD botes, PEAD cajas, cartón, film, polipropileno, PEAD natural, grifos, brik, acero, metales-sartenes, aluminio, vidrio, chatarra, RAEEs y madera.

Fracción EELL: PET, PEAD, brik, acero y aluminio.

— Excepciones: De los subproductos que estamos recuperando en la actualidad, hay algunos que no cuentan para el cálculo:

Fracción resto: Plástico mezcla, pilas y poda.

Fracción EELL: Plástico mezcla y film.

— El importe a repartir entre la totalidad de la plantilla se hará de forma proporcional e individual a los días efectivamente trabajados por cada trabajador, restándose cualquier tipo de falta al trabajo. Se formará una bolsa común con la suma de los días efectivamente trabajados de todo el personal y se calculará el importe correspondiente a cada uno de esos días. A cada trabajador le corresponderá la cifra resultante de multiplicar sus días efectivamente trabajados en el año anterior (año del cálculo) por el importe diario anteriormente comentado.

— Si la naturaleza de los residuos de entrada cambiara sustantivamente o si la propia distribución y funcionamiento de la planta cambiase, el cálculo, los objetivos y los importes a percibir relativos a esta prima podrían verse modificados o incluso podrían llegar a eliminarse, a criterio de la empresa según la situación planteada, la cual se haría saber a la parte social.

— Para años sucesivos, ambas partes se comprometen a reunirse para valorar la posibilidad de abonar el citado plus con diferentes condiciones.

Disposición final.

Como derecho supletorio, para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 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, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024, Núm. 258), y en normas de general aplicación.



TABLAS SALARIALES 2025

2,10%	11	11	11	11	11	1	1	1	1
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	VACACIONES	PAGA BENEFICIOS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.281,25 €	112,74 €	320,31 €	172,12 €	1.773,68 €	683,12 €	1.033,59 €	1.033,59 €	25.274,60 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	787,40 €	112,74 €	0,00 €	259,64 €	1.047,04 €	724,62 €	1.096,37 €	1.096,37 €	16.721,99 €
JEFE DE EQUIPO	937,43 €	112,74 €	234,36 €	147,44 €	1.319,22 €	693,36 €	1.049,09 €	1.049,09 €	19.862,36 €
JEFE DE MANTENIMIENTO	937,43 €	112,74 €	234,36 €	147,44 €	1.319,22 €	693,36 €	1.049,09 €	1.049,09 €	19.862,36 €
OFICIAL MECANICO/ELECTROMECANICO	917,01 €	112,74 €	229,25 €	141,87 €	1.288,14 €	693,36 €	1.049,09 €	1.049,09 €	19.489,34 €
OFICIAL CONDUCTOR/MAQUINISTA	889,40 €	112,74 €	222,35 €	135,05 €	1.246,80 €	693,36 €	1.049,09 €	1.049,09 €	18.993,25 €
OFICIAL DE PLANTA	855,60 €	112,74 €	213,90 €	112,80 €	1.182,30 €	724,62 €	1.096,37 €	1.096,37 €	18.345,07 €
PEON ESPECIALIZADO	756,49 €	112,74 €	189,12 €	182,35 €	1.127,97 €	724,62 €	1.096,37 €	1.096,37 €	17.693,00 €

2025

2,10%

CATEGORIA	PRECIO HORA	PRECIO FESTIVO
ENCARGADO	0,00 €	0,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0,00 €	0,00 €
JEFE DE EQUIPO	11,13 €	108,81 €
JEFE DE MANTENIMIENTO	11,13 €	103,63 €
OFICIAL MECANICO/ELECTROMECANICO	10,93 €	103,63 €
OFICIAL CONDUCTOR/MAQUINISTA	10,68 €	103,63 €
OFICIAL DE PLANTA	10,68 €	103,63 €
PEON ESPECIALIZADO	9,83 €	93,27 €