

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 19 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 para los trabajadores de la empresa UTE Limpieza de Plasencia, para los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Plasencia. (2026060512)

Visto el texto del Convenio Colectivo para los trabajadores de la empresa UTE Limpieza de Plasencia, para los servicios públicos de recogida de residuos sólidos urbanos, recogida selectiva en origen, transporte de los residuos y limpieza viaria de la ciudad de Plasencia (integrada por Valoriza Servicios Medioambientales, SA, Compañía Agroforestal de Extremadura, SL, y Ecovías & CC, SL) (código de convenio 10100051012015), que fue suscrito con fecha 29 de enero de 2026, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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

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

Mérida, 19 de febrero de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

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

CAPÍTULO I

Normas Generales

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.

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

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de julio de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose por años naturales en el caso de que finalizada su vigencia no haya sido denunciado por ninguna de las partes firmantes del mismo.

Cuando se produzca una subrogación, la persona objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si este fuera el que les es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatuario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Artículo 3. Absorción de personal.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE núm. 258, de 25 de octubre de 2024).

Artículo 4. Denuncia del Convenio.

Cualquiera de los integrantes de la Comisión Negociadora y firmantes del presente Convenio, representantes legales de las personas trabajadoras/as y centrales sindicales, podrán denun-

ciar el Convenio a la otra parte, por escrito y, dentro del último mes anterior a la finalización de su vigencia.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Se formará la Comisión Paritaria estará formada por 4 representantes por la parte Empresarial y 4 representantes por la parte social. Su función será la de resolver los problemas que puedan surgir en la interpretación del Convenio y concretamente:

1. Interpretación del convenio:
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos en el presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

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

Artículo 6. Sometimiento al ASEC-EX.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 156 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores/as, al plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al Procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de la partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional, Jornada, Vacaciones y licencias

Artículo 7. Clasificación profesional.

Se estará en todo momento a lo indicado en el Capítulo V del Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 8. Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada semanal para el personal afectado por el presente convenio será de 72 horas (setenta y dos horas) en cómputo de dos semanas, en jornada continuada, con la siguiente distribución: una semana de lunes a sábado, a razón de 6,5 horas/día una segunda semana con jornada de lunes a viernes, a razón de 6,5 horas/día.

- Diurno (de mañana): Desde las 6,30 a las 13,00 horas, pudiendo ser de 8,00 a 14,30 horas (para el personal de oficina de mañana).
- Diurno (de tarde): De 14 a 20,30 horas.
- Nocturno: desde 00,00 horas a las 6,30 horas.

Por necesidades operativas, eventos o alertas meteorológicas, y con acuerdo trabajador-comité de empresa-empresa el horario de carácter general anterior podrá variar respetando el cómputo total de horas.

El personal a jornada completa libra uno de cada dos sábados.

En consecuencia, se establece la limitación para solicitar días de asuntos propios en sábado, permitiéndose en todo caso, cambios de libranza entre personas trabajadoras con la misma categoría profesional y misma base de trabajo.

Para el personal de nueva contratación o modificación de contrato la jornada será de lunes a domingo, por necesidades del servicio.

Para el personal que habitualmente presta servicios de lunes a domingo (con los descansos que le corresponden) el sábado de libranza que se introduce en el presente convenio, se unirá a un domingo que le corresponda librar, librando de este modo, el fin de semana completo.

A partir del inicio efectivo de la nueva licitación para la prestación de los servicios públicos de limpieza viaria y recogida de residuos de la ciudad de Plasencia, que sustituya a la actual, el personal con al menos 10 años de antigüedad reconocida podrá voluntariamente adscribirse a una distribución de jornada consistente en la realización de una jornada de lunes a viernes con libranza en sábados y domingos.

En adelante, el resto de las personas trabajadoras de la plantilla a jornada completa se irá incorporando a esta distribución de jornada, cuando cuente con una antigüedad mínima reconocida de 10 años.

Horario para el personal con jornada de lunes a viernes:

- Diurno (de mañana): Desde las 6,30 a las 13,40 horas, pudiendo ser de 7,20 a 14,30 horas (para el personal de oficina de mañana).
- Diurno (de tarde): De 13:40 a 20,50 horas.
- Nocturno: desde 23:20 horas a las 6,30 horas.

Por necesidades operativas, eventos o alertas meteorológicas, y con acuerdo trabajador-comité de empresa-empresa el horario de carácter general anterior podrá variar respetando el cómputo total de horas.

Turno especial de domingo: Las personas trabajadoras con jornada de lunes a sábados y que excepcionalmente desarrollen su jornada de trabajo en domingo, lo harán de forma rotatoria y percibirán un plus extrasalarial y compensatorio de su desplazamiento de 68,21 € por cada domingo efectivamente trabajado y disfrutarán de un día de descanso en la semana siguiente. A partir del 01 de enero de 2026, el importe del plus domingo será de 90 €.

Turno especial de festivos: las personas trabajadoras que desarrollen su jornada de trabajo en festivo lo harán de forma rotatoria a través de una lista cerrada que se elaborará anualmente, voluntarios y percibirán una compensación económica en la cuantía de 106,84€ por cada festivo efectivamente trabajado o 12 horas de descanso adaptado a las necesidades del servicio por acuerdo entre empresa y trabajador. A partir del 01 de enero de 2026, el importe del plus festivo será de 150 €.

El personal dispondrá diariamente de 20 minutos para la pausa de descanso o fracción, en caso de contrato a tiempo parcial. Estos 20 minutos o fracción serán considerados como de trabajo efectivo.

Artículo 9. Vacaciones.

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

Durante el mes de octubre, se confeccionará un calendario laboral de vacaciones, siendo este rotativo, con la participación de los representantes de los trabajadores/as. Los periodos de disfrute de vacaciones en período estival serán de junio a septiembre, en los mismos términos como se ha venido estableciendo hasta ahora.

Las personas trabajadoras indefinidas a tiempo parcial tendrán preferencia para cubrir las vacaciones o situaciones de incapacidad temporal del personal a jornada completa. En tal caso, la persona trabajadora suscribirá una novación contractual temporal con la Empresa.

Artículo 10. Licencias.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, que se podrán disfrutar unidos a las vacaciones anuales.
- b) Cinco días por fallecimiento del cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad.
- c) Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no previstos en el apartado b). Dicha licencia se incrementará en tres días más en el caso de que el trabajador/a deba desplazarse a localidad distinta al efecto.
- d) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.
- f) Un día por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad si el matrimonio se produce en la misma localidad. Si se produce en localidad distinta se concederán cuatro días.

- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.
- i) 3 jornadas al año para acompañar al cónyuge, pareja de hecho (siempre que se acredite fehacientemente esta circunstancia), hijos menores de edad o persona dependiente a cargo, a consulta médica de la seguridad social o particular, previa justificación de asistencia a consulta.

Será de aplicación el acompañamiento al cónyuge o pareja de hecho del trabajador/a, cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no puedan valerse por sí mismos y, en consecuencia, estén imposibilitados para acudir solos a la consulta médica.

Deberá acreditar la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

La empresa dará 5 días con carácter abonable para "asuntos propios" a todas las personas trabajadoras que así lo soliciten, todo ello siempre que lo hagan con una semana de antelación y por escrito, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Estos días tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de determinar el cómputo anual. El número de días que correspondan se calculará en proporción a la duración del contrato.

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

Resultarán de aplicación todos los permisos o licencias no reguladas en el presente artículo, previstas en el artículo 37. 3 y siguientes del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Condiciones Retributivas

Artículo 11. Incrementos salariales.

Se pacta para los años de vigencia del convenio y según las tablas salariales del Anexo I, los siguientes incrementos salariales:



2025: Se aplicará un incremento del 2% a partir del 01 de julio de 2025 sobre la tabla salarial definitiva de 2024. Se abonará los atrasos generados con efectos retroactivos desde el citado 01 de julio de 2025.

2026: Se aplicará un incremento del 2,5% sobre la tabla salarial definitiva del año 2025.

2027: Se aplicará un incremento del 2% sobre la tabla salarial definitiva del año 2026.

Artículo 12. Pluses.

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

Artículo 13. Antigüedad.

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

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

Estos porcentajes se computarán desde la fecha de ingreso en la Empresa y se abonarán desde el 1 de enero del año en que se cumplan, y se calcularán sobre el salario base.

Artículo 14. Pagas extraordinarias, beneficios y promoción cultural.

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

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



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

Se acuerda la creación de una nueva paga que se abonará con la nómina del mes de octubre. Esta paga se empezará a abonar en octubre de 2027 y se devengará desde el 01 de octubre de 2026 hasta el 30 de septiembre de 2027 y consistirá en un 50% del importe de una mensualidad de salario base más antigüedad. La paga que se abonará ya en el año 2028 se devengará a partir del 01 de octubre de 2027 hasta el 30 de septiembre de 2028. El importe de esa paga será del 100% de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Artículo 15. Trabajo nocturno.

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

Artículo 16. Plus de asistencia.

La empresa abonará al personal una gratificación mensual en concepto de plus de asistencia consistente en la cantidad indicada en las tablas salariales recogidas en el anexo I. Esta cantidad se computará por día trabajado, no considerándose falta al trabajo las concernientes a los artículos 9, 10, y 29 (crédito horario para los delegados sindicales), ni tampoco los días en que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, provisto siempre de la reglamentaria baja médica.

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

Artículo 17. Plus tóxico.

A todo el personal acogido al presente convenio se le abonará un plus de toxicidad mensual con una bonificación del 20% sobre el salario base desde el 1 de julio de 2025. A partir del 01 de enero de 2027 esta bonificación será del 24% sobre el salario base, conforme a la tabla que consta en el Anexo I.

Artículo 18. Ferias y fiestas locales.

Con motivo de la celebración de las tradicionales ferias y fiestas locales, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a una gratificación consistente en la cantidad indicada en las tablas salariales recogidas en el anexo I en cada una de dichas festividades, siendo el total de las mismas de 6 al año.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

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

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

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

El importe de la hora extraordinaria por categoría queda fijado por ambas partes en la tabla recogida en el anexo I.

CAPÍTULO IV**Mejoras sociales y otros****Artículo 20. Enfermedad común/accidente no laboral.**

Dentro del año natural, aquellas personas trabajadoras adscritas al presente Convenio que se encuentren afectados por un proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común o accidente no laboral tendrán derecho:

- Durante los dos primeros procesos de este tipo que se produzcan dentro del año natural: a percibir el 100% de su salario total desde el primer día.
- Durante el tercer proceso de este tipo que se produzcan dentro del año natural: a percibir el 85% de su salario total desde el primer día.
- Durante el cuarto proceso de este tipo que se produzcan dentro del año natural, y sucesivos: a percibir el 65% de su salario total desde el primer día.

Artículo 21. Accidente de trabajo/enfermedad profesional.

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

Artículo 22. Indemnización en caso de muerte por accidente laboral o invalidez permanente derivada de accidente laboral.

Para los casos de accidente de trabajo con resultado de muerte del trabajador/a, la empresa contratará la correspondiente póliza de seguro a favor de sus herederos legales, consistente en una indemnización extraordinaria de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos (15.025,30 €), quedando la Empresa como responsable subsidiaria de este pago.

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

Artículo 23. Retirada del carné de conducir.

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

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

Artículo 24. Trabajos de alcantarillado.

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

Artículo 25. Derechos adquiridos.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos 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 General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE núm. 258, de 25 de octubre de 2024).

Asimismo, tendrá la consideración de derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas todos aquellos acuerdos, pactos o condiciones laborales, de carácter individual o colectivo,

que se encuentren vigentes en la empresa en el momento de producirse una subrogación, los cuales deberán ser íntegramente respetados y mantenidos por la empresa entrante o cesionaria, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 44 del Estatuto de los trabajadores y en el citado capítulo XI del convenio general del sector.

Artículo 26. Prendas de trabajo.

La empresa proporcionará al personal dos equipos completos al año, uno de invierno y otro de verano, más un traje de agua.

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

Artículo 27. Ayudas sociales.

En caso de rotura de gafas graduadas, prótesis y audífonos durante la jornada laboral, la Empresa abonará, para su reposición, un máximo por unidad de 75 euros al año.

Para ello se crea un fondo límite de 500 euros al año.

Artículo 28. Contrataciones.

- a) Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con respecto al contrato formativo, el cual tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Los límites de edad y de duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad.

- b) Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con respecto a los contratos por circunstancias de la producción, así como a lo regulado en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado con respecto a la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción por un incremento ocasional e imprevisible de la actividad.

- c) Del mismo modo se estará a lo dispuesto, en su caso, en el convenio sectorial con respecto a la celebración a tiempo parcial de contratos fijos-discontinuos.

Artículo 29. Jubilación parcial anticipada.

Todo el personal que reúna los requisitos establecidos en la legislación vigente podrá acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en la misma.

CAPÍTULO V

Garantías sindicales

Artículo 30. Garantías y derechos sindicales.

- a) La Empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a una persona trabajadora ni perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.
- d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.
- e) Los delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.
- f) El trabajador/a comunicará a la Empresa documentalmente las horas sindicales que consuma.
- g) A requerimiento del personal afiliado a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de

las personas trabajadoras, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

- h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.
- i) Además de los supuestos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) 11/1985, de 2 de agosto, las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos firmantes o no firmantes del Convenio de la Empresa UTE Limpieza Plasencia podrán constituir secciones sindicales y elegir un delegado/a sindical por y entre los afiliados/as de la plantilla siempre que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección del comité de empresa.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 31. Seguridad y salud en el trabajo.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 32. Igualdad de trato y oportunidades entre Mujeres y Hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de –igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres– y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.
2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

En este sentido, las partes reconocen de forma expresa la aplicación del Plan de Igualdad del grupo de empresas del área de medio ambiente de VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, registrado e inscrito con fecha 21 de abril de 2023 (Código 90126473112023), cuya vigencia es de cuatro años y al que le sustituya, comprometiéndose al desarrollo de las medidas y objetivos en el recogidos.

Artículo 33. Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

Además de lo anterior, las partes reconocen que existe, y se encuentra implantado en la empresa, un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios, que permite la protección de cualquier persona trabajadora ante tales situaciones. Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa a través del Canal Ético. Así pues, las partes se adhieren al protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de Valoriza Servicios Medioambientales, SA.

Artículo 34. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

Las partes afectadas por este convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales, erradicando cualquier situación de discriminación por razón de identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar. En consecuencia, las

partes se comprometen a aplicar e implementar las medidas que adoptadas en el ámbito sectorial, en los anexos IV y V del convenio general del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, implementándolas en el centro de trabajo.

Disposición transitoria primera.

Jubilación voluntaria a los 64 años

Referente a la jubilación voluntaria y anticipada a los 64 años de edad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres.

Por ello, y dada la situación de subrepresentación de la mujer en el sector de nuestra actividad, las partes coinciden en la necesidad de establecer un programa de fomento de la contratación de mujeres sobre las siguientes premisas:

1. La empresa o centro de trabajo con representación sindical, la dirección de la Empresa y la misma determinarán las bases y condiciones del mismo para el tiempo de vigencia del Convenio.
2. En las empresas o centros de trabajo que carezcan de tal representación, el ingreso de mujeres se hará ajustándose siempre a las normas generales de contratación, y en caso de igualdad de mérito, teniendo la mujer un derecho preferente.

Legislación supletoria:

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE núm. 258 de 25 de octubre de 2024), en vigor, o por aquellas que la sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente Convenio.

Disposición adicional primera.

Las partes han decidido abordar la problemática surgida con el personal adscrito al turno de tarde. En este sentido todos los presentes reconocen que, al tratarse de un servicio público, éste necesariamente ha de adaptarse a lo requerido por el cliente.

Teniendo en cuenta lo anterior, las partes llegan al siguiente acuerdo:

1. Se adscribirán al turno de tarde las personas trabajadoras indefinidas o con contratos de duración superior a un año de menor antigüedad (la que aparece en su recibo de salario).
2. En el caso de que un peón a jornada completa pase a ostentar la categoría de conductor/a de forma definitiva o que un peón o un conductor/a a tiempo parcial pasen de forma definitiva a jornada completa, se computará a los meros efectos de la presente Disposición Adicional, la fecha de efectos del cambio de categoría o del cambio de jornada.
3. En el caso de que alguna persona trabajadora indefinida o con contratos de duración superior a un año del turno de mañana solicitará el cambio al turno de tarde con un compañero/a indefinido/a o con contrato de duración superior a un año de la misma categoría profesional que a su vez tenga interés en cambiar a la mañana, la Empresa, salvo que las necesidades del servicio no lo hagan posible, concederá dicho cambio, siendo necesario que, previamente ambos trabajadores hayan presentado solicitud a la Empresa firmada.
4. En el caso de que se produzca alguna vacante definitiva en el turno de mañana, tendrán prioridad las personas trabajadoras indefinidas o con contratos de duración superior a un año del turno de tarde (con la misma categoría profesional que la requerida), para solicitar el cambio a la mañana. Dentro de la plantilla del turno de tarde tendrá prioridad aquel de mayor antigüedad que lo haya solicitado.
5. En el caso de que la Empresa tuviera que contratar personal adicional para cubrir vacaciones y bajas de largas duración, derivadas de incapacidad temporal (cualquiera que sea el origen de las mismas), se posibilitará que el personal indefinido o con contratos de duración superior a un año de la tarde de la categoría requerida y que esté interesado en ello, cambie temporalmente de turno. En este caso Empresa y trabajador suscribirán un acuerdo novatorio.

Disposición adicional segunda. Cobertura de vacantes a tiempo completo.

Las partes acuerdan que de cada 3 vacantes a tiempo completo que se produzcan en la plantilla, una será de libre designación por parte de la empresa y 2 vacantes a tiempo completo se designarán por orden de antigüedad reconocida en la empresa entre el personal de plantilla a jornada parcial.

El trabajador no debe contar con un índice de absentismo elevado (superior al 5%) en el ejercicio presente.

La vacante que se produzca será con jornada de lunes a domingo con los descansos establecidos.

Disposición adicional tercera. Cobertura de vacantes de superior categoría.

Conforme a lo previsto en el artículo 28 del convenio general del sector, el sistema de promoción y ascensos respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades y de la prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en su configuración y desarrollo.

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

En el resto de las promociones y ascensos todo el personal tendrá derecho en igualdad de condiciones a cubrir las vacantes existentes en los subgrupos superiores, considerando como méritos preferentes los siguientes:

- a) Disponer de la titulación correspondiente si se requiere.
- b) Experiencia en el puesto de trabajo.
- c) Superar satisfactoriamente las pruebas de aptitud entre el personal de la empresa que se establezcan al efecto.
- d) No contar con un índice de absentismo elevado (superior al 5%) en el ejercicio presente.

En idénticas condiciones de idoneidad se adjudicará el ascenso a la persona de mayor antigüedad en la empresa reflejada en la nómina.

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

Igualmente, todo lo anterior quedará supeditado a las necesidades organizativas y productivas del servicio.

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

Disposición adicional cuarta. Protocolo de actuación en situaciones de emergencia climática.

Con la finalidad de establecer un protocolo específico de actuación para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras ante situaciones de riesgo grave e inminente deri-



vadas de catástrofes naturales, fenómenos meteorológicos adversos o condiciones climáticas extremas, de conformidad con la normativa laboral vigente, las partes acuerdan la elaboración y aprobación del mismo, en el seno del el comité de seguridad y salud, siendo aplicable a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del convenio, independientemente de su categoría profesional, tipo de contrato o puesto, estableciendo las actuaciones preventivas pertinentes y las medidas de protección necesarias en situaciones de alerta climática.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2025 (A PARTIR DEL 01 DE JULIO DE 2025)					
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	S. BASE	P. TÓXICO	P. FERIAS	P. ASISTENCIA
MANDOS	Jefe/a de servicio	1.091,21 €	218,24 €	40,71 €	24,63 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. administrativo/a	1.042,06 €	208,41 €	40,71 €	24,63 €
OPERARIOS/AS	Capataz	1.077,71 €	215,54 €	40,71 €	24,63 €
	Mecánico/a-Conductor/a	1.042,06 €	208,41 €	40,71 €	24,63 €
	Conductor/a	1.042,06 €	208,41 €	40,71 €	24,63 €
	Peón/a	995,37 €	199,07 €	40,71 €	24,63 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2026					
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	S. BASE	P. TÓXICO	P. FERIAS	P. ASISTENCIA
MANDOS	Jefe/a de servicio	1.118,49 €	223,70 €	41,73 €	25,25 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. administrativo/a	1.068,11 €	213,62 €	41,73 €	25,25 €
OPERARIOS/AS	Capataz	1.104,65 €	220,93 €	41,73 €	25,25 €
	Mecánico/a-Conductor/a	1.068,11 €	213,62 €	41,73 €	25,25 €
	Conductor/a	1.068,11 €	213,62 €	41,73 €	25,25 €
	Peón/a	1.020,25 €	204,05 €	41,73 €	25,25 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2027					
GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	S. BASE	P. TÓXICO	P. FERIAS	P. ASISTENCIA
MANDOS	Jefe/a de servicio	1.140,86 €	273,81 €	42,56 €	25,75 €
ADMINISTRATIVOS/AS	Aux. administrativo/a	1.089,48 €	261,47 €	42,56 €	25,75 €
OPERARIOS/AS	Capataz	1.126,75 €	270,42 €	42,56 €	25,75 €
	Mecánico/a-Conductor/a	1.089,48 €	261,47 €	42,56 €	25,75 €
	Conductor/a	1.089,48 €	261,47 €	42,56 €	25,75 €
	Peón/a	1.040,66 €	249,76 €	42,56 €	25,75 €



Tablas hora extra y hora extra festiva y nocturna:

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍAS	HORA EXTRA			HORA EXTRA FESTIVA Y NOCTURNA		
		2025*	2026	2027	2025*	2026	2027
MANDOS	Jefe/a de servicio	18,52 €	18,99 €	19,37 €	23,84 €	24,43 €	24,92 €
ADMINISTRATIVOS	Aux. admvo/a	17,50 €	17,94 €	18,30 €	22,48 €	23,04 €	23,50 €
OPERARIOS	Capataz	18,28 €	18,74 €	19,11 €	23,49 €	24,08 €	24,56 €
	Mecánico/a-Conductor/a	17,68 €	18,12 €	18,48 €	22,71 €	23,27 €	23,74 €
	Conductor/a	17,68 €	18,12 €	18,48 €	22,71 €	23,27 €	23,74 €
	Peón/a	16,85 €	17,27 €	17,62 €	21,68 €	22,22 €	22,66 €

*Aplicable a partir del 01 de julio de 2025.

...