



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excmá. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 231, fecha: martes, 02 de Diciembre de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO GESTION DE
RESIDUOS,S.A. VIGENCIA DE 01/01/2025 A 31/12/2029

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., para su centro de trabajo Planta de Tratamiento El Serranillo y sus trabajadores, para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029, que tuvo entrada el 7 de noviembre de 2025, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; 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 y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.



EN GUADALAJARA A 26 DE NOVIEMBRE DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL.
SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS
AUXILIARES GESTIÓN DE RESIDUOS, PREZERO GR, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO
PLANTA DE TRATAMIENTO EL SERRANILLO Y SUS TRABAJADORES

En Guadalajara a 5 de noviembre de 2025 se reúnen en las oficinas de la empresa los siguientes intervinientes:

PARTE EMPRESARIAL:

- José Antonio Gallardo Cubero
- Víctor de Ancos Viñas
- Salvador Nieves Lamas
- José Ignacio Aguado.

PARTE SOCIAL:

- CCOO
- Roberto Merino Alfonso (Delegado)
- Fátima Pacheco Pache (Asesora)

Las partes intervinientes en la representación que ostentan acuerdan, como consecuencia de las deliberaciones efectuadas, suscribir el presente Convenio Colectivo, de carácter estatutario, de conformidad con lo previsto en el Título Tercero del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (en adelante Estatuto de los trabajadores).

Índice

Artículo 1º Partes signatarias: legitimación.

Artículo 2º Ámbito de aplicación territorial y personal.

Artículo 3º Vigencia, duración y renuncia.

Artículo 4º Condiciones más beneficiosas.

Artículo 5º Absorción y compensación.

Artículo 6º Comisión mixta paritaria. Funciones y procedimiento.

Artículo 7º Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 8º Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente.



Artículo 9º Vinculación a la totalidad.

Artículo 10º Sistema de Clasificación Profesional.

Artículo 11º Grupos Profesionales.

Artículo 12º Organización del trabajo.

Artículo 13º Promoción y ascensos. Sistema de promoción de vacantes.

Artículo 14º Contratación.

Artículo 15º Retribuciones.

Artículo 16º Ayuda escolar.

Artículo 17º Revisión Salarial.

Artículo 18º Anticipos.

Artículo 19º Jornada.

Artículo 20º Horarios y turnos de trabajo.

Artículo 21º Domingos y festivos.

Artículo 22º Horas extraordinarias.

Artículo 23º Movilidad geográfica y funcional.

Artículo 24º Vacaciones.

Artículo 25º Licencias retribuidas.

Artículo 26º Permiso sin sueldo.

Artículo 27º Excedencias.

Artículo 28º Incapacidad temporal.

Artículo 29º Permiso de Lactancia.

Artículo 30º Revisión médica.

Artículo 31º Contratación de discapacitados.

Artículo 32º Póliza de seguros.

Artículo 33º Prevención y formación.

Artículo 34º Prendas de trabajo.



Artículo 35º Subrogación.

Artículo 36º Derechos de información de los delegados de personal.

Artículo 37º Absentismo.

Artículo 38º Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 39º Acoso en el trabajo.

Artículo 40º Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP).

Artículo 41º Garantía de Paz Social.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Medios y dispositivos de comunicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

DISPOSICIÓN FINAL.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

Artículo 1º Partes signatarias: legitimación.

Este convenio está suscrito por la empresa PREZERO GR, S.A, y la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo, Planta de Transferencia y Punto Limpio, El Serranillo.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente total legitimación (en su más absoluta manifestación: inicial, plena y decisoria) para concertar el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Artículo 2º Ámbito de aplicación territorial y personal

El presente convenio colectivo (desde ahora c.c.) será de aplicación a todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en PREZERO GR S.A., en el centro de trabajo El Serranillo, y para todos los grupos profesionales existentes, excepto los que presten sus servicios bajo la forma de "contratos de Alta Dirección".

Artículo 3º Vigencia, duración y renuncia.

El presente c.c. entrará en vigor el día de su firma con efectos desde el 1 de enero de 2025, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, el plazo para la denuncia del Convenio será de dos meses y con la obligación por la parte denunciante de entregar propuesta de nuevo Convenio, debiendo estar constituida



la mesa en el plazo de un mes desde la denuncia, e iniciadas las negociaciones en 45 días desde la denuncia.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo este convenio se aplicará en todo su contenido.

Artículo 4º Condiciones más beneficiosas

Las condiciones establecidas en el presente c.c. se considerarán mínimas respetándose a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas o de otra índole que fuesen más beneficiosas a las recogidas en este c.c., considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

El personal, que, por causa de subrogación, tuviera una masa salarial superior a la establecida en el presente convenio, en cómputo anual, cobrará la demasía en un complemento personal de carácter no absorbible y no susceptible de incremento.

Artículo 5º Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de los mismos.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, c.c. o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente c.c. cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente c.c. en sus propios términos, en las condiciones y la forma que queden pactadas.

Artículo 6º Comisión mixta paritaria. Funciones y procedimiento

Las partes firmantes del presente Convenio constituirán una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

La Comisión mixta estará formada por dos miembros de cada una de las partes, esto es, Dirección de la Empresa (2 miembros) y Representación Legal de las personas trabajadoras (2 miembros). Igualmente se elegirán, si resultara preciso, otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas. El número de miembros de la comisión mixta podrá ser modificado por acuerdo de la misma, siempre y cuando la representación sea paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, y resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido en un plazo de cinco días hábiles de antelación, al menos, sobre la fecha



prevista para la reunión solicitada.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz, pero sin voto.

La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

De las reuniones celebradas por la Comisión Mixta se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio.

Para que exista acuerdo, en cualesquiera resoluciones o dictámenes que se emitan por la Comisión, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Esta Comisión mixta tendrá, además de las funciones que expresamente se dispongan en el presente convenio, las siguientes:

- El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio; todo ello, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente.
- Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el convenio colectivo.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo.
- Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas o controversias laborales que comprendan a varios trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales. Las partes firmantes del presente convenio o con representación en la comisión paritaria están obligada a someter al conocimiento de la misma cualquier denuncia o reclamación vayan a plantear ante la administración o los tribunales de justicia. Una vez notificada a la Comisión mixta la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto, antes de siete días naturales. En caso de conflictos individuales entre un trabajador y la empresa, la comisión paritaria, previa solicitud del trabajador y con su autorización expresa, hará de órgano mediador del conflicto, para lo cual se tendrá que convocar reunión de la comisión paritaria dentro de un plazo de tres días hábiles desde el siguiente a la presentación del escrito.
- Conocer de cuantas otras cuestiones o actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.
- Entender de cualesquiera cuestiones que le vengán atribuidas en el presente convenio, con carácter obligatorio.
- Entender de cualesquiera cuestiones que le sean atribuidas legalmente, con



carácter obligatorio.

Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82 del Estatuto de los trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores .

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41. y 82. del Estatuto de los trabajadores , en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los trabajadores , las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

Artículo 7º Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los trabajadores

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores , las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del Jurado Arbitral Laboral de La Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa.

Artículo 8º Reserva expresa de las materias sobre las que el presente Convenio Colectivo tiene prioridad aplicativa, según la legislación laboral vigente



Conforme a lo establecido en el vigente Artículo 84 apartado 2º del Estatuto de los trabajadores , ambas partes hacen constar expresamente que el presente Convenio Colectivo tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras .
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la legislación vigente a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores .

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector y demás disposiciones de general aplicación, conforme a lo dispuesto en la Disposición Final del presente Convenio.

Artículo 9º Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico e indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En caso de nulidad parcial del Convenio Colectivo declarada judicialmente mediante Sentencia firme, obligará a las partes signatarias a renegociar la parte afectada por la nulidad parcial y a buscar en todo caso el justo equilibrio del Convenio considerado globalmente.

Artículo 10º Sistema de Clasificación Profesional

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

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales



consignados en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 11º Grupos Profesionales

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Jefe de Servicio
- Titulado superior
- Titulado de grado medio.

A1. Jefe de Servicio. Responsable del funcionamiento de un Servicio, tanto en lo operativa como en lo económico y laboral.

A2. Titulado superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A3. Titulado de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Responsable de explotación.
- Encargado
- Capataz

B1. Responsable de explotación. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Jefe de Servicio o medio, manda sobre uno o más Encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B2. Encargado: A las órdenes de un Responsable de Explotación, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B3. Capataz: A las órdenes de un Responsable de Explotación y/o Encargado tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena, en especial la organización horaria de los turnos de trabajo. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.



Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial Administrativo/a de primera.
- Auxiliar Administrativo/a.

C1.. Oficial de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C2. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a Vehículo Articulado/ Oficial 1ª Maquinista, Oficial 1ª Mecánico
- Conductor/a Camión.
- Peón /a.

D1. Conductor/a / Oficial 1ª Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir que le acredite para conducir C1E/CE, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de estos. De igual forma con la conexión de las tolvas con los pisos móviles.

D2. Conductor/a Camión: En posesión del carné o permiso de conducir que le acredite para conducir C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. No conducirá habitualmente los pisos móviles pero tendrá conocimientos y podrá hacerlo de manera esporádica o ante una emergencia, si estuviera en posesión del permiso de conducir adecuado

D3. Peón/a: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Realizará tareas de limpieza.



Artículo 12º Organización del trabajo

Es facultad del empresario que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

Aquellos que por razón de su responsabilidad laboral, tales como técnicos, mandos intermedios y conductores de vehículos articulados o camión tienen que recibir incidencias e intentar subsanar circunstancias que interrumpen el ritmo de trabajo habitual tendrán la obligación de estar localizables telefónicamente de un modo rápido y, si es necesario, arbitrar los medios para resolver las incidencias comunicadas desde los centros de trabajo.

Artículo 13º Promoción y ascensos. Sistema de promoción de vacantes

Las vacantes de los grupos profesionales, de técnicos, mandos intermedios y administrativos, su elección está reservado al criterio de la Dirección de la empresa.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente. Es decir, la polivalencia funcional dentro del mismo Grupo Profesional deberá efectuarse dentro del poder de Dirección y Organización del Empresario (ius variandi) con respeto a la titulación, permisos normativos de todo tipo (incluyendo los administrativos, permisos de conducción de vehículos, licencias, certificaciones técnicas, médicas, etc.) y a la capacitación del trabajador para la realización de la correspondiente área funcional o de especialización.

La realización de especialidades de inferior categoría a la que este adscrita la persona trabajadora tendrán una duración máxima de seis meses salvo aprobación en contrario en la comisión paritaria que debe ser informada de todas estas movilidades funcionales cuando su duración puede preverse que sea superior a un mes laboral.

En el caso de que se necesite cubrir vacantes temporales de conductores, el personal de la empresa en posesión del carné correspondiente tendrá preferencia.

Artículo 14º Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Artículo 15º Retribuciones

Siempre y sin ninguna excepción, para todas las personas trabajadoras afectados por el presente c.c. se aplicará el principio de que a igual trabajo, igual salario.

Todas las percepciones excepto las de vencimiento periódico superior al mes, si las hubiere, se abonarán mensualmente hasta el día cinco del mes siguiente. Siendo el método ordinario de pago la transferencia bancaria.



Estructura de las percepciones:

Todos las personas trabajadoras afectados por el presente c.c. dependiendo de su categoría, puesto de trabajo y circunstancias personales recibirán los siguientes conceptos, cuyo importe se fija en las tablas salariales, Anexo I

- Salario base. Devengo día natural, su importe es el que figure en la tabla salarial y el mismo se fijará en función de la especialidad profesional.
- Plus actividad. Devengo día efectivo de trabajo, su importe es el que figure en la tabla salarial en función de la especialidad profesional.
- Plus tóxico penoso. Devengo día efectivo de trabajo, su importe es el que figura en el Anexo I del Convenio para cada especialidad profesional.
- Plus nocturnidad. Devengo día natural para aquellos que ocupan el turno de noche. Es decir, las personas trabajadoras que realicen su jornada bien total o parcial entre las 22 y las 6 horas, cobrarán el plus completo. Su importe es el que fija el anexo I.
- Plus festivo. Devengo por día efectivo de trabajo en festivo.
- Plus disponibilidad. Devengo día natural, su importe será de 60 €/mes desde la firma del convenio y de 100€ desde el mes que empiece efectivamente la nueva adjudicataria del servicio, o en todo caso, a partir del 1 de noviembre de 2026 . No se cobrará ante la negación de cubrir el servicio, salvo por causa debidamente justificada.
- Pagas extraordinarias, Marzo, Verano y Navidad. La paga de marzo se devengará anualmente entre el uno de enero y el 31 de diciembre de al año anterior a su abono que deberá ser junto con la nómina de marzo., Las pagas de Verano y Navidad son de devengo semestral, se abonarán la de Verano junto con la nómina del mes de junio y la de Navidad entre los días 15 y 20 de diciembre.
- La retribución durante el periodo de vacaciones, se realizará, para los conceptos que devenguen días efectivos de trabajo, con la media de las retribuciones periódicas y no extraordinarias de los últimos seis meses.

Para cada año de vigencia de este convenio será de aplicación la tabla definitiva que figura como Anexo I.

Artículo 16º Ayuda escolar

La Empresa abonará a las personas trabajadoras con contrato de al menos seis meses de antigüedad en el Código de Cuenta de Cotización, en concepto de ayuda social, la cantidad de 140 € por cada hijo/a matriculado/a en un centro escolar o guardería.

Dichas ayudas se percibirán en el mes de octubre y previa acreditación oficial, que deberá realizarse antes del 10 de octubre.

Artículo 17º Revisión Salarial

Se establecen los siguientes incrementos fijos salariales, que se aplicarán desde el uno de enero de cada año.



2025.- 1%

2026.- 1%

2027.- 3%.

2028.- 4%

2029.- 5%

Adicionalmente, y dada la nueva licitación administrativa relativa a la Planta de Serranillos, los salarios se incrementarán adicionalmente un 2% desde el primer mes en el que efectivamente explote la Planta la nueva adjudicataria, o en todo caso, a partir del 31 de octubre de 2026, si la firma del nuevo contrato administrativo no se produce antes de esta fecha, este incremento es adicional y complementario a los reflejados para los años de 2025 a 2029.

En el supuesto que la suma de los IPC'S de cada uno de los años entre 2025 y 2029 sea superior a la subida pactada entre 2025 y 2029, 16%, se actualizara la tabla salarial de 2029 en el diferencial entre la suma de los IPC's y la subida pactada, con un máximo de actualización del 1,5% y sin que la actualización de la tabla de 2029 genere derecho al cobro de atrasos por las retribuciones de 2029 o de cualquier otro año.

Ejemplo: si la suma de los IPC's de los años 2025 a 2029 supone un 18%, la tabla salarial de 2029 se deberá actualizar incrementándose en un 1,5%, ya que el diferencial entre el IPC y la subida pactada es del 2% y este supera el máximo del 1,5% pactado. Esta subida del 1,5% no tendrá efectos económicos en las retribuciones percibidas en 2029 dado que de producirse esta actualización, la misma no genera el derecho a atrasos.

Las revisiones salariales pactadas se practicarán sobre los conceptos: Salario Base, Plus actividad, Plus Tóxico Penoso, Hora extra normal, plus nocturnidad, Plus Festivo, pagas extraordinarias de marzo, junio y Diciembre y plus disponibilidad recogidos en Anexo 1

Artículo 18º Anticipos

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes con una cuantía de y en caso extraordinarios hasta un importe no superior al 90% del salario liquido medio mensual.

Artículo 19º Jornada

La jornada anual será la correspondiente a 40 horas semanales en turnos rotativos de lunes a domingo.

Se tendrá que cubrir el servicio las 24 horas del día durante los 363 días del año según contrato administrativo firmado.

Previo acuerdo con la Comisión Paritaria se podrá establecer jornadas distintas a las



anteriores para servicios específicos o situaciones excepcionales.

Todos las personas trabajadoras de jornada completa tendrán derecho a una pausa de 20 minutos diarios de bocadillo, para el disfrute de esta pausa en la comisión paritaria se establecerá el modo de disfrute en función de las distintas actividades o servicios de la empresa.

Artículo 20º Horarios y turnos de trabajo

En todos los Centros de Trabajo de la empresa estará expuesto el calendario laboral correspondiente, al cual se ajustará al servicio a prestar por la instalación (punto limpio y planta de transferencia).

Dado el carácter público de los servicios que se prestan, el horario estará en función de las necesidades operativas propias del servicio. Por lo tanto, es facultad de la empresa establecer y modificar los horarios y relevos conforme al procedimiento legalmente establecido, previa información y consulta con la RLT.

Los turnos de todas las categorías deberán estar expuestos en el tablón correspondiente de su Centro de Trabajo con la anticipación necesaria para el conocimiento de las personas trabajadoras, con un mínimo de 15 días.

Las partes se comprometen a pactar antes del 31 de marzo de 2026 el protocolo para cambios de turno de trabajo por necesidades urgentes del servicio.

Artículo 21º Domingos y festivos

Por imperativos del servicio y teniendo en cuenta el carácter público de éste, será obligatoria la prestación de trabajo en Domingos y Festivos.

El servicio de los días 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre tendrá un pago extraordinario de 277 € para el turno de tarde (de 20:00 h a 08:00 h) y de 135 € a los de mañana y tarde.

El trabajo en festivos, fuera de la jornada ordinaria será compensado con la cantidad que figura en el anexo I.

El 3 de noviembre festividad de San Martín de Porres es festivo a todos los efectos,

Artículo 22º Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se valorarán conforme al anexo I distinguiendo entre normales y festivas.

Tanto las voluntarias como las obligatorias de fuerza mayor, deben estar recogidas en la nómina mensual cuando se realicen.

Será facultad del encargado correspondiente distribuir las horas extraordinarias de una forma equitativa entre los operarios.

Artículo 23º Movilidad geográfica y funcional



Las personas trabajadoras de cualquier centro de trabajo de la empresa, tanto individual como colectivamente, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto que suponga un cambio de residencia, salvo pacto en contra.

Cuando un trabajador dentro de su jornada laboral tenga que realizar desplazamientos por motivos laborales y con su vehículo particular la empresa le abonará por kilómetro 0,26 €/ km, esta norma no es de aplicación a los desplazamientos originados por la asistencia al centro de trabajo.

Dada la implantación del nuevo sistema de grupos profesionales, la movilidad funcional se aplicará a cambios entre los distintos grupos, y no las especialidades, estando para esta movilidad a los dispuesto en el art 39 del Estatuto de los trabajadores , debiendo informar la empresa a la RLT y a la comisión paritaria de las movilizaciones realizadas.

Artículo 24º Vacaciones

El personal sujeto a este c.c. tendrá derecho a 22 días laborables de vacaciones dentro de los 30 días naturales del mes, para las personas trabajadoras que estén al 100% de jornada.

Para el resto de jornadas los días de disfrute será de treinta días naturales, dado que la diversidad de jornada impide determinar los días hábiles equivalentes

Se cogerán durante los meses de julio, agosto y septiembre, comenzando el 1 de julio, salvo acuerdo entre empresa y trabajador y manteniendo cada mes un mínimo de 3 trabajadores de plantilla para el caso de peones y 1 de conductores.

El calendario de vacaciones para el personal fijo será acordado con la RLT en el primer cuatrimestre del año.

El disfrute de estas vacaciones será rotativo para el personal, y es obligatorio sin poder ser recompensado económicamente su no disfrute. En caso de imposibilidad de su disfrute en el año por motivos organizativos de la empresa, se disfrutarán al año siguiente. El personal que accede a la jubilación deberá disfrutar, en su caso, de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda hasta la fecha en que esté prevista la baja.

De igual forma se actuará con aquellos que accedan a la excedencia voluntaria.

Las vacaciones se podrán unir a la baja por maternidad, paternidad y al permiso por matrimonio, siempre que el servicio lo permita.

Artículo 25º Licencias retribuidas

La persona trabajadora, avisándolo con tiempo suficiente, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Las licencias empezarán a contar desde el día hábil más cercano en que se genere el hecho causante.

Las causas de los permisos y los días de licencia son los siguientes:



- a. Durante 15 días naturales en caso de matrimonio o de registro de la pareja de hecho, de la persona trabajadora, los días hábiles de este permiso se abonarán como efectivamente trabajados.
- b. Dos 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, superior a 100 kilómetros, el plazo se ampliará en dos días.
- c. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Durante el tiempo indispensable y necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- d. Durante 2 días por traslado de domicilio habitual.
- e. Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional homologados.
- f. Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiéndose acumular a jornadas completas de acuerdo con lo establecido en las normas de conciliación del grupo Ferrovial o lo que establezca la ley en cada momento.
- g. Podrán disfrutar de reducción de jornada diaria para el cuidado directo de un menor de hasta doce años o con discapacidad física o psíquica el padre o la madre, así como la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, detrayéndoseles de su salario la parte correspondiente. Esta reducción se solicitará y disfrutará de acuerdo con lo previsto en la legislación en vigor en el momento de la solicitud.
- h. El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- i. Para los años 2025 y 2026 se fijan dos días de asuntos propios por año, incrementándose a tres días desde el año 2027. Dicho permiso será comunicado con 48 horas de antelación mínima, no se podrá juntar con festivos ni antes ni después, ni en puentes ni antes ni después, ni se podrá juntar con vacaciones ni antes ni después, no pudiendo concederse en un día a más una persona de la plantilla. El disfrute de los días de asuntos propios será del uno de enero hasta el 15 de enero del año siguiente, una vez vencido



este plazo no se podrá solicitar el disfrute del día de asuntos propios. Dichos días deberán ser cubiertos por los compañeros, garantizando el servicio.

- j. El tiempo indispensable para acudir al médico especialista o de cabecera justificándolo convenientemente.

Artículo 26º Permiso sin sueldo

La empresa concederá al personal que lo solicite, previa justificación, hasta 10 días de permiso sin sueldo al año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 27º Excedencias

Voluntarias. La persona trabajadora con, al menos, un año de antigüedad tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La reserva del puesto de trabajo sólo será durante el primer año.

Del mismo modo tiene derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para dedicarse al cuidado de los hijos menores de doce años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que pondrá fin al que viene disfrutando. Si el padre y la madre trabajasen en el mismo centro de trabajo, no podrán disfrutar de este derecho simultáneamente si existen razones justificadas de funcionamiento que impidan ambas excedencias. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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 36 meses si se trata de categoría especial.

La petición de reingreso de las personas trabajadoras en excedencia voluntaria se presentará por escrito a la empresa con una antelación de un mes a la fecha de vencimiento.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, la persona trabajadora tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 28º Incapacidad temporal.

En los supuestos de AT derivada de enfermedad profesional y accidente de trabajo, la empresa abonará desde el primer día de la baja el complemento necesario para que unido a las prestaciones de la Seguridad Social la persona trabajadora perciba hasta el 95% de la base de cotización del mes anterior a la baja. Para el cobro este complemento será necesario que la persona trabajadora este de alta en el CCC de la empresa.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral no se complementará las prestaciones de la seguridad social, salvo que por la penosidad y larga duración de



la enfermedad que padezca la persona trabajadora se acuerde entre la empresa y la Representación legal de las personas trabajadoras complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 90% de la base reguladora del mes anterior a la baja, este complemento se abonará a partir del día 101 de baja, y para ello será necesario que la persona trabajadora acredite, siempre voluntariamente, la penosidad de la enfermedad que padece. Para el cobro del complemento de IT será necesario que la persona trabajadora este de alta en el CCC de la empresa,

Artículo 29º Permiso de Lactancia

Se aplicarán lo dispuesto en la legislación.

El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia durante la jornada de trabajo que podrá disfrutarse al principio o al final de la citada jornada. El personal con hijo menor de nueve meses tendrá derecho a la acumulación de las horas a jornadas completas, abonándose estos días como realmente trabajados, para la acumulación se computarán las horas acumuladas desde la incorporación al trabajo hasta el día en que el menor cumpla nueve meses, dividiéndose el resultado entre la jornada del trabajador para la obtención del número de días acumulados, en caso de obtenerse decimales se computara el número entero superior.

Artículo 30º Revisión médica

La empresa realizará los reconocimientos anuales, en el lugar que determine la empresa, a todo el personal sujeto a este c.c. conforme a la legislación vigente.

Artículo 31º Contratación de discapacitados

Tendrán los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras en razón del tipo de contrato que firmen y de la aplicación de este c.c.

En todos los casos se aplicará, con carácter de mínimos la normativa vigente: R D 145/83, Ley 13/82 y Ley 13/96.

Artículo 32º Póliza de seguros

A partir del año 2026 la empresa estará obligada a suscribir un seguro contra accidentes que cubra los riesgos de muerte, incapacidad laboral permanente, invalidez absoluta, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional por una cuantía 40.000€. esta póliza cubrirá también la declaración de incapacidad permanente para su puesto de trabajo, siempre y cuando la persona trabajadora no solicite la readaptación de su puesto de trabajo. La indemnización se abonará al trabajador, a la viuda/o o beneficiarios del trabajador.

En caso de no suscribirse esta póliza la cuantía de la indemnización será a cargo de la empresa.

A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas, se



considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

Artículo 33º Prevención y formación

La empresa adoptará las medidas de salud laboral pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumental que, para realizar el trabajo, pone a disposición de las personas trabajadoras . Del mismo modo dichas medidas afectan a las personas trabajadoras en cuanto a su obligación de observar determinadas conductas y prohibiciones en su propio interés.

El Comité de Seguridad y Salud cuyas facultades son las de vigilancia y seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones que en materia de salud laboral se señalan en la legislación vigente. Dicho Comité se nombrará de mutuo acuerdo entre la empresa y los Delegados de Personal.

Del mismo modo la empresa está obligada a poner los medios higiénicos suficientes y adecuados en cada centro de trabajo dado el especial carácter de los servicios que se prestan. Entre ellos, y con carácter mínimo: taquillas adecuadas para cada trabajador y vestuario (masculino y femenino si fuese necesario), duchas, inodoros, lavabos, así como elementos que permitan la higiene a la salida del trabajo.

La empresa velará por el mantenimiento adecuado y la limpieza higiénica tanto del vestuario como de otras dependencias.

No sólo se tomarán medidas defensivas, sino preventivas para mejorar las condiciones de vida en el ambiente laboral a la luz de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

Se aprobará un procedimiento para la realización de pruebas de alcoholemia, para aquellos en los que o medie sospecha fundada o por parte de la Comisión Mixta Paritaria se considere necesario su realización por razones preventivas.

Anualmente la empresa elaborará un plan de formación que deberá ser aprobado por el Comité de empresa, en el mismo se ha de incluir los Certificados de aptitud profesional exigido a los conductores.

Artículo 34º Prendas de trabajo

Serán de uso obligatorio para todas las personas trabajadoras en los centros de trabajo y serán facilitadas por la empresa para las distintas categorías. Siendo la ropa adecuada a la estación meteorológica.

La ropa que la empresa deba entregar al trabajador se fijará en la Comisión Mixta Paritaria, así como los plazos de entrega que deberán ser con antelación suficiente a cada temporada.

Del mismo modo para todos aquellos que por razón de su trabajo les sea necesario para realizar éste adecuadamente: gafas plásticas para evitar polvo y suciedad, tapones de oídos para evitar ruidos, casco, etc.



En el caso de que alguna prenda se deteriorara sensiblemente o quedará inservible antes de su duración prevista por causas propias del trabajo u otras ajenas al trabajador, podrá cambiarse por otra nueva previa devolución de la inservible.

Aquellas personas trabajadoras con contrato de duración inferior a tres meses están obligados a la devolución de la ropa entregada.

Artículo 35º Subrogación

Al término de la concesión de la contrata que afecte al trabajador en razón de su categoría, puesto o centro de trabajo, todas las personas trabajadoras del servicio a subrogar pasarán a la nueva empresa adjudicataria respetándoseles todos los derechos. Si es una de las Administraciones Públicas (Ayuntamiento, Mancomunidad, Diputación, Comunidad Autónoma, Estado) se actuará del mismo modo.

En caso de subrogación se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 36º Derechos de información de los delegados de personal

La empresa entregará con la prioridad establecida a la representación sindical de las personas trabajadoras, toda la documentación informativa a la que pueda tener acceso de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 37º Absentismo

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad, eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de las personas trabajadoras y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados.

Artículo 38º 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.

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, categorías profesionales, 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 en el Grupo Profesional de que se trate.
- 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.

2.- Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

3.- Ambas partes se ratifican y se afirman en el Acuerdo Marco de 20 de octubre de 2010 por el que se firma el Plan de Igualdad.

Artículo 39º Acoso en el trabajo

Todas las personas trabajadoras deben el respeto a la legalidad, a la integridad ética y a los Derechos Humanos, y al amparo de las directivas del Parlamento y el Consejo de la Unión Europea relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, y según también se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y para la más eficaz protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo, se hace necesario adoptar un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Es por lo anterior que declara que es de aplicación el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral, Sexual y/o por razón de sexo del Grupo Ferrovial, o el documento que lo sustituya.

Para el régimen disciplinario del acoso sexual o del acoso en razón del sexo se estará a lo dispuesto en el capítulo XII del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado

Artículo 40º Formación para la obtención del Certificado de aptitud profesional (CAP)

Ambas partes reconocen que la empresa tiene cubiertas durante la vigencia del Convenio todas sus necesidades en materia de conducción de vehículos (para los que se exige el certificado de aptitud profesional, CAP), a través de las personas



trabajadoras que, formando parte del Grupo de Operarios y Administrativos, están adscritos de manera ordinaria al área funcional o especialidad profesional de Conductor.

No obstante, en la medida de lo posible y como mejora, la empresa promoverá acciones formativas contenidas en los correspondientes planes de formación orientadas a que otros trabajadores que forman parte de otras áreas funcionales o especialidades profesionales, distintas a la de conductor, de cualquiera de los Grupos Profesionales puedan realizar el curso correspondiente para obtener el certificado de aptitud profesional (CAP).

Lo anterior se efectúa, no porque el tener el meritado certificado resulte necesario para el desarrollo de la prestación por ser una obligación para la persona trabajadora asumida en virtud de su puesto de trabajo, área funcional o especialidad profesional, sino con el único objeto y finalidad de darle una mayor empleabilidad y polivalencia funcional en el mercado de trabajo en general. Es decir, como una auténtica mejora para la persona trabajadora.

Por tanto, el beneficio de tal formación indudablemente revertirá de manera exclusiva en la persona trabajadora que realice el curso CAP, pero no en la Empresa, pues no resulta necesario para el desarrollo de la actividad profesional para la que ha sido contratado.

Por todo lo anterior, es por lo que las partes acuerdan expresamente que cuando tal formación voluntaria sea ofrecida por la empresa, sin coste alguno para la persona trabajadora, siendo el tiempo empleado en el mismo jornada de trabajo, debiendo ser remunerada como tal.

Artículo 41º Garantía de Paz Social

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. Economía del lenguaje

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



DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. Medios y dispositivos de comunicación

Siempre que la Empresa lo estime oportuno para la mejora del servicio y seguridad de las personas trabajadoras /as, se establece la obligatoriedad por parte del personal de portar durante la jornada laboral establecida, cualquier medio de comunicación que permita una mejora dentro del servicio, así como la de la seguridad del personal.

Esta obligatoriedad en el caso de los mandos y personal de supervisión y control (capataces, encargados, encargado general, jefe de taller), alcanza periodos fuera de su jornada habitual, con el fin de solventar cualesquiera anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los trabajadores .

1-. Objeto.

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

2-. Garantías del procedimiento.

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

3-. Procedimiento.

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

- La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y, el tiempo por el que se solicita la misma.
- El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de



negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

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

- a. La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b. La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- c. La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación del trabajador, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

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

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

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

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

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

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto



de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

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

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

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

4. Impugnación judicial.

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

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

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

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los trabajadores .

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los trabajadores .

7. Modificación legal o normativa.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Igualdad.

Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Por el Real Decreto-ley 6/2019, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o



indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. - Prevención de riesgos laborales.

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

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

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



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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Personas LGTBI.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, resulta de aplicación la Adenda y Protocolo de Acoso suscritos por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación del Alcantarillado el día 6 de mayo de 2025, que fue presentado para el trámite de inscripción y publicación en el registro de la Autoridad Laboral Estatal el día 7 de mayo de 2025 con el número de registro 003543.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

1. Exposición de motivos.

La nueva era Digital ha conllevado la incorporación global y generalizada de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la sociedad; lo cual, sin duda, ha propiciado avances muy importantes y positivos, no sólo, en el progreso del mundo empresarial, sino también en el ámbito de la esfera privada de las personas.

El factor de la conectividad permanente y continua que las nuevas tecnologías ofrecen a través de los diferentes dispositivos, herramientas y medios digitales, han dado lugar a cambios significativos en el desarrollo de las Relaciones Laborales y, por ende, en aspectos claves del contrato de trabajo, como la jornada, el tiempo efectivo de trabajo, horario, descansos, permisos, vacaciones, productividad, etc.

En el contexto descrito, para las partes negociadoras del presente convenio colectivo resulta importante que las personas trabajadoras puedan ejercer la desconexión digital, dentro del marco regulatorio y ordenación establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que ha introducido en el Ordenamiento jurídico el denominado “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”.

2. Definición.

A los efectos del presente marco regulatorio convencional se entiende por “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, el derecho individual, subjetivo y disponible de las personas trabajadoras a no responder o contestar a llamadas, correos electrónicos o mensajes profesionales o de ámbito o contenido laboral fuera de su horario y jornada de trabajo; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.



El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral no puede suponer nunca un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

3. Reconocimiento del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y finalidad del mismo.

La empresa, con carácter general, reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral en los términos, condiciones y excepciones previstos en la presente regulación.

Con el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral en los términos y condiciones contenidos en la presente regulación, se garantiza, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

4. Contenido, alcance y naturaleza del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La empresa reconoce, con carácter general, el derecho individual y subjetivo de las personas trabajadoras a la desconexión digital; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, como se ha indicado anteriormente, no puede suponer un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

5. Modalidades de ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y al objeto de la relación laboral, de tal modo, que el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral, quedaría exceptuado en determinadas situaciones, como las que a continuación se exponen con carácter meramente enunciativo y no excluyente de otras situaciones similares:

1. Situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
2. Personas trabajadoras que formen parte de retenes, guardias, grupos de disponibilidad, etc.
3. Personas trabajadoras que en función de la naturaleza, funciones, responsabilidades y objeto de su puesto de trabajo garantizan, en todo momento, la continuidad y salvaguarda operativa del negocio y servicios (Directivos, Mandos superiores, Mandos intermedios y otras posiciones de mando, etc.).
4. Personas trabajadoras que estén involucrados en situaciones excepcionales de conflicto, emergencia o actuaciones operativas o de soporte a la producción y/o negocio que requieran una respuesta o intervención ágil e inmediata.
5. Personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo mantengan contacto



y/o interlocución con otras delegaciones internacionales de la Compañía, que precisen adaptaciones a los diferentes husos horarios.

6. Cualesquiera otras situaciones sobrevenidas e imprevistas que puedan o pudieran poner en peligro y/o riesgo, la buena marcha y continuidad de los servicios o en su caso, dar lugar al incumplimiento de las obligaciones asumidas con el cliente.

Al tratarse el derecho a la desconexión digital de un derecho individual y subjetivo y por ello, de carácter disponible, las personas trabajadoras tienen la facultad de ejercitar la desconexión digital o no, o modular su desarrollo o ejercicio, en función de sus propios y particulares intereses individuales, teniendo en consideración, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho que han sido indicadas, atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

6. Acciones de formación y sensibilización del personal respecto al Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La Empresa promoverá entre sus empleados acciones de sensibilización y formación dirigidas a mandos y empleados a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso razonable de las herramientas digitales y el ejercicio equilibrado del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Dado que el día de San Martín de Porres del año 2025 no ha sido festivo, a aquellos trabajadores que lo hayan trabajado se les deberá abonar un festivo adicional ante de la nómina de diciembre de 2026

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación del Alcantarillado y demás disposiciones de general aplicación.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado expresamente el Convenio Colectivo de la Empresa, así como los pactos o acuerdos colectivos que resulten contrarios o contradigan al contenido del presente Convenio Colectivo.



ANEXO I

ANEXO I TABLA SALARIAL 2025								
GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TÓXICO	PLUS NOCTURNIDAD	EXTRA JUNIO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA MARZO
MANDOS	ENCARGADO/A	1.122,41	8,15	10,69	320,79	1.293,54	1.293,54	883,75
MANDOS	CAPATAZ	1.064,34	8,17	10,14	304,19	1.233,75	1.233,75	883,75
OPERARIOS	CONDUCTOR/A	1.006,24	7,99	9,58	287,58	1.173,92	1.173,92	883,75
OPERARIOS	PEÓN/A	920,87	7,92	8,77	266,12	1.087,05	1.087,05	883,75
Hora conductor			13,29					
Hora peón			12,18					
Plus festivo			102,77					
Plus disponibilidad			60,00					
Ayuda escolar			140,00					

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 6590fb8a83aef945b906d2085f1d85a2011bd692