



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

**2523** RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO PREZERO ESPAÑA S.A.U. SAN VICENTE DEL RASPEIG LIMPIEZA VIARIA

**RESOLUCIÓN** de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **PREZERO ESPAÑA, S.A.** (antes CESPAS, S.A.) para el personal del centro de trabajo de **SAN VICENTE DEL RASPEIG** que esté adscrito al **servicio de limpieza viaria y espacios públicos** que la empresa tiene contratado con el Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig. Código convenio 03004181012007

#### ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 07/12/2022 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo de la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A. para el personal adscrito al servicio de limpieza viaria y espacios públicos en el centro de trabajo de San Vicente del Raspeig. Convenio colectivo que ha sido suscrito por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 12/12/2022, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 27/01/2023.

III. En fecha 07/02/2023 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido, en tiempo y forma, presentando subsanación en fecha 17/02/2023.

IV. En fecha 24/02/2023 se efectuó un segundo requerimiento que ha sido atendido en fecha 20/03/2023.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que



establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

**Primero.**- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

**Segundo.**- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 24 de marzo de 2023

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES  
PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión



**IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA S.A.  
SERVICIO LIMPIEZA VIARIA Y ESPACIOS PÚBLICOS EN EL TÉRMINO  
MUNICIPAL DE SAN VICENTE DEL RASPEIG**

**CAPITULO I.- OBJETO**

**Artículo 1.- Objeto**

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto mejorar las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores, así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la empresa.

**Artículo 2.- Ámbito territorial, funcional y personal**

El presente Convenio rige y regula las relaciones laborales entre la empresa PREZERO ESPAÑA S.A., y sus trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo que radiquen en el término municipal de San Vicente del Raspeig y estén afectos al Servicio de Limpieza de Vías y Espacios Públicos adscritos a los servicios contratados con el Excmo. Ayuntamiento de San Vicente del Raspeig en la provincia de Alicante.

**Artículo 3.- Vigencia y duración**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.P. de Alicante, no obstante, los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de julio de 2022.

La duración de este Convenio se extenderá desde el 1 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre del 2026.



#### **Artículo 4.- Denuncia**

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

#### **Artículo 5.- Garantía "ad personam"**

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, como garantía "ad personam"

#### **Artículo 6.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto que una vez en el Registro de Convenios el presente, la autoridad laboral observara alguna contravención de la legislación vigente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del conjunto del presente convenio.

#### **Artículo 7.- 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 o naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales solo serán aplicables cuando considerados globalmente y en un cómputo anual, se superen a las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas o



absorbidas por estas últimas, manteniendo el presente convenio en sus propios términos y en las condiciones aquí pactadas.

### **Artículo 8.- Derogación**

La totalidad de los acuerdos o pactos de empresa de cualquier naturaleza que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio quedarán derogados y sin efecto alguno, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

### **Artículo 9.- Legislación aplicable**

En lo no previsto ni regulado en el presente convenio se estará en lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector publicado en el BOE el 30 de Julio del 2013, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general.

### **Artículo 10.- Comisión paritaria**

Sin perjuicio al libre derecho de los interesados de dirigirse a la autoridad laboral, tanto en materia administrativa, como judicial, a efectos de interpretación autentica del convenio se crea una Comisión Paritaria que estará constituida por un Presidente con voz pero sin voto, dos miembros de representación de la empresa y dos miembros por parte de los trabajadores, todos ellos preferentemente habrán sido miembros de la Comisión deliberadora del presente convenio.

Las partes podrán acudir a las reuniones de la Comisión acompañados por los asesores y

técnicos idóneos con el fin de tratar de resolver cualquier problema que se derive, de la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo.



La comisión paritaria tendrá su domicilio social en Polígono Industrial CANASTELL, Calle Artesanos, 4, Nave 2 de San Vicente del Raspeig, C.P. 03690.

La comisión se reunirá en un plazo de 10 días desde la solicitud, esta se dirigirá por escrito al Presidente de la Comisión, conteniendo la motivación de la misma. La resolución se emitirá en un plazo de 7 días. Los acuerdos se tomarán por mayoría.

Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudieran derivarse del presente convenio colectivo, y específicamente aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 83.3 del E.T., al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, publicado el 9 de noviembre del 2017 en el D.O. de la Generalitat Valenciana.

## **CAPITULO II.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.**

### **Artículo 11.- Organización del trabajo y movilidad funcional.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa.

El trabajador prestará su trabajo habitual, entendiéndose como tal, el que normalmente desempeñe, de acuerdo con su categoría profesional, no obstante, por causas urgentes en el servicio, como remediar accidentes o ausencias, nunca como sanción, deberá el trabajador prestar trabajo distinto al suyo habitual, a condición de abonarle la retribución más beneficiosa. La empresa informará al Comité de Empresa de los cambios realizados.

Al cesar las causas que determinaron la sustitución transitoria el trabajador volverá a su puesto habitual y con las retribuciones correspondientes al mismo.

Si se volviera a producir esta situación, no iría el mismo trabajador, hasta que no hubiera pasado por esta situación al menos 70% de todos los trabajadores.

La empresa podrá, en caso de necesidad, destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.



En los casos de sustitución a trabajadores con licencias, vacaciones, excedencias, bajas por maternidad, enfermedad común o accidente de trabajo que necesariamente conlleven reserva de puesto de trabajo, se prolongará la prestación de servicios de categoría superior mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado. En estos supuestos no será de aplicación lo establecido en el artículo 39 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de ese personal, siempre que desarrolle trabajos de categoría superior será la correspondiente a la misma desde el primer día de prestación de trabajos de superior categoría.

Los peones prestarán sus servicios como peones conductores, de baldeo, de brigada o peones ordinarios en función de las necesidades del servicio y de su cualificación profesional.

El trabajador tiene obligación de avisar a la empresa tan pronto como conozca su imposibilidad de asistir al trabajo, para que en la misma se organice adecuadamente al servicio.

## **Artículo 12.- Clasificación profesional y ascensos**

Las especialidades profesionales son las especificadas en el presente convenio y en el Convenio Colectivo General del Sector.

La empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán un estudio de la estructura por especialidades y grupos de la plantilla de la empresa y en éste, se determinarán las necesidades de actualización respecto de las contempladas en el Convenio General o de Empresa y su concreción (denominación, funciones, condiciones salariales y de cualquier otra índole que deba ostentar la nueva especialidad u oficio profesional) para adecuarlas a las funciones efectivamente realizadas.

A) Las especialidades profesionales serán las especificadas en el presente convenio y en Convenio General, distribuidas de la siguiente forma y con las siguientes especificaciones respecto de sus tareas:



- Conductor Especialista: En posesión del carnet C1 maneja todos los vehículos de la empresa, en función de las necesidades del servicio.
- Conductor: Maneja todos los vehículos de la empresa en función de las necesidades del servicio, excepto los que requieran estar en posesión del carnet C1
- Peón Conductor: En posesión del carnet B realiza tanto las tareas de limpieza manual como las de conductor, en función de las necesidades del servicio
- Peón de Brigada: Realiza las tareas de barrido manual, propias de su categoría, delante de una máquina barredora.
- Peón de Baldeo: Realiza las tareas propias de su categoría y además acompaña, en función de las necesidades del servicio, a los conductores de los vehículos cuba a los que apoya mediante la realización de tareas de limpieza manual con manguera.
- Peón: Realiza tareas de limpieza manual mediante barrido y carrito.

Para las siguientes especialidades se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector:

- Mecánico
- Encargado
- Auxiliar Administrativo

B) Para aquellas especialidades y funciones que, por su novedad u otro tipo de razones, no estén debidamente contempladas en el presente convenio o en el convenio general, los Representantes de los Trabajadores, conjuntamente con la empresa, decidirán la creación, nombre, funciones y condiciones salariales y de cualquier otra índole que deberá ostentar esta nueva especialidad u oficio profesional.

C) Cuando se produzca una vacante definitiva o un nuevo puesto a cubrir (ampliación consolidada) tendrán preferencia a cubrir dichos puestos los trabajadores de la empresa, siempre teniendo en cuenta la cualificación del trabajador para el puesto vacante. La Empresa comunicará al Comité de Empresa la vacante producida y la notificará en el tablón de anuncios, durante 72 horas. Dentro de ese plazo, el trabajador que quiera acceder a dicho puesto de trabajo tendrá que comunicarlo por escrito a la empresa.

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 trabajador ascendido ostentará la especialidad a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.



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

D) Tal como se ha venido realizando hasta la fecha, durante la vigencia del presente convenio se crea un retén/bolsa de horas para aquellos trabajadores que, regularmente vienen realizando su jornada laboral en domingos y festivos.

Además de las horas de domingos y festivos, a la bolsa de horas, se sumarán las horas correspondientes a sustitución de absentismo, sustitución de permisos y horas sindicales, sustitución de vacaciones y sustitución de sábados de convenio.

Una vez calculadas las horas totales de trabajo anuales requeridas por el retén/bolsa de horas, aquéllas se distribuirán, lo más equitativamente posible, entre los integrantes de la plantilla de domingos y festivos, también se tendrá en cuenta la disponibilidad de los servicios y la disponibilidad de los trabajadores adscritos a la misma.

A tal fin, la Representación de los Trabajadores y la Representación de la Empresa se reunirán, a primeros de año y cada vez que haya una variación considerable en el número de horas variable, para acordar los porcentajes de jornada que correspondan a cada uno de los miembros de dicho retén/bolsa de horas.

En el supuesto de que existiera una vacante en el personal fijo, los integrantes del retén/bolsa de horas tendrán preferencia para optar a la cobertura de dicha vacante. El candidato definitivo será elegido por la empresa.

E) En el caso de necesitar cubrir bajas temporales existentes en la plantilla por incapacidad temporal de duración inferior a seis meses o por casos excepcionales que no hayan podido ser incluidas en la bolsa de horas, se recurrirá al personal perteneciente al retén/bolsa de horas. En el supuesto de que no hubiera ninguna persona idónea para cubrir dicha vacante en el retén/bolsa de horas, la empresa podrá recurrir a contratar trabajadores a través de empresas de trabajo temporal. Todo contrato de duración superior será cubierto por personal contratado por la empresa.



F) A partir del 1 de enero de 2022, los trabajadores adscritos a la plantilla de limpieza viaria PREZERO ESPAÑA, S.A. de San Vicente, actualmente en activo, tendrán preferencia en la realización de sus funciones-especialidad y puesto de trabajo con respecto a nuevas incorporaciones de nuevos trabajadores de cualquier índole, incluyendo las excedencias si las hubiera.

### **CAPITULO III. DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Artículo 13.- Contrato de trabajo**

Conforme lo establecido legalmente a todo trabajador se le dará al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito, que además de comunicarse por contrat@, deberá ser entregada la copia básica a la Representación Legal de los Trabajadores.

#### **Artículo 14.- Derecho de subrogación**

En el caso de terminación del contrato administrativo con el Ayuntamiento por cualquier causa, el nuevo titular o el propio Ayuntamiento, en su caso, quedarán subrogados en los derechos y obligaciones de la actual empresa, reconociéndose expresamente la representación sindical de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral vigente y en el artículo 49 y siguientes del Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

### **CAPITULO IV.- MEJORAS ASISTENCIALES**

#### **Artículo 15.- Cuidado de personas con discapacidad.**

Además de lo establecido en el T.R.L.E.T. en su artículo 37 punto 5, todo trabajador dispondrá de 7 horas o una jornada laboral al mes, sin disminución de sus haberes habituales, para poder atender a situaciones concretas de hijos, cónyuges o padres del trabajador que sean personas con discapacidad.



#### **Artículo 16.- Complemento económico por incapacidad transitoria.**

- a) La empresa abonará al trabajador que se halle de baja como consecuencia de accidente de trabajo, desde el primer día de la baja, la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% bruto de los conceptos salariales percibidos durante el mes anterior excepto horas extras.
- b) En caso de que el trabajador precise hospitalización por cualquier contingencia, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta el 100% bruto de los conceptos salariales fijos percibidos durante el mes anterior, exceptuándose por tanto los conceptos variables como por ejemplo horas extra, prolongación de jornada, reten, incentivos etc., mientras dure la situación de hospitalización y hasta un máximo de 30 días al año. Para generar el derecho al percibo del complemento se requerirá como mínimo veinticuatro horas de ingreso hospitalario y la justificación documental del mismo.
- c) En caso de Incapacidad Temporal por enfermedad común, y a partir de la firma del convenio, la empresa complementará hasta el 100% del salario real, excluidos los conceptos variables anteriormente mencionados (horas extra, prolongación jornada, incentivos, reten etc.), a partir del día 21 de la baja, el citado complemento se cobrará hasta el día 180 de la baja.

#### **Artículo 17.- Asistencia a consultorios médicos.**

No dará lugar a pérdida de retribución, la asistencia por el tiempo indispensable, durante la jornada de trabajo, y con justificación, a consultorio y clínicas de la Seguridad Social, siempre que los mismos no tengan establecido horario de consultas que permita acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

#### **Artículo 18.- Jubilación y Gratificación por permanencia**

Se establece un premio de jubilación, según el siguiente baremo, para las jubilaciones anticipadas ordinarias, previo acuerdo con la empresa, que se realicen conforme a la siguiente tabla:



A)- Trabajadores con 38 años y medio o más cotizados y optan a la Jubilación con dos años de anticipación: 4 mensualidades de Salario Base. Con un año de anticipación: 3 mensualidades de su Salario Base.

B)- Trabajadores con 35 años cotizados y menos de 38 años y medio y optan por la Jubilación con 2 años de anticipación: 4 mensualidades de su Salario Base. Con un año de anticipación: 3 mensualidades de su Salario Base.

Cuando el trabajador que se jubile tenga 18 ó más años de antigüedad en la Empresa los premios anteriores serán para los del apartado A): de 5 y 4 mensualidades de Salario Base respectivamente, y para el apartado B): de 5 y 4 mensualidades de Salario Base respectivamente

Para aquellos trabajadores que tengan la condición de Mutualista y tengan acreditados 30 años, podrán optar a la jubilación anticipada voluntaria conforme a la siguiente escala:

A los 60 años: 7 mensualidades de salario base de su categoría
A los 61 años: 6 mensualidades de salario base de su categoría
A los 62 años: 5 mensualidades de salario base de su categoría
A los 63 años: 4 mensualidades de salario base de su categoría
A los 64 años: 3 mensualidades de salario base de su categoría

Se establece obligatoriamente la extinción del contrato por el cumplimiento, por parte del/de la trabajador/a, de la edad de 65 años o la ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social.

Estas cantidades no serán abonadas en caso de que el trabajador cese parcialmente por acceder a la jubilación parcial anticipada.

### **Artículo 19.- Jubilación Parcial Anticipada**

Para la aplicación de la Jubilación Parcial Anticipada se estará a la normativa legal vigente en cada momento.



## **Artículo 20.- Póliza de accidentes**

En caso de accidente laboral del que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, el trabajador o sus beneficiarios en su caso, percibirán en concepto de indemnización las siguientes cantidades:

Muerte por accidente laboral. 21000 Euros

Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada de accidente laboral:  
21000 €

La empresa concertara al objeto de cubrir estas indemnizaciones la oportuna póliza de seguro colectivo.

En caso de no suscribirla, la empresa se hará cargo de dichas indemnizaciones.

La empresa abonará una mensualidad de salario real en caso de muerte natural a los legítimos herederos del trabajador difunto.

## **Artículo 21.- Retirada del permiso de conducir**

En el supuesto de que a los conductores ó peones conductores prestando servicio con vehículo de la empresa, les sea retirado o retenido temporalmente el permiso de conducir, la empresa le proporcionará otro puesto de trabajo respetándole los derechos económicos propios de su categoría y puesto de trabajo durante un año. Al término de la suspensión o retención del permiso de conducir, será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

Cuando sea con vehículo propio, se le dará un puesto de inferior categoría, con la remuneración del nuevo puesto.



La retirada temporal no consolida nuevo puesto, todo ello con el objeto de mantener volumen y estructura de empleo.

Se exceptúa de lo anterior, la privación de permiso de conducir por motivo de embriaguez y consumo de drogas.

En todos los casos anteriores se promocionará siempre que tenga la cualificación necesaria a otro trabajador de la plantilla para el puesto de conductor que queda vacante.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea debida a una ineptitud física sobrevenida para el desempeño de su categoría profesional de conductor, la empresa le asignará un puesto de trabajo acorde con su nueva situación, siempre que ello sea posible.

#### **Artículo 22.- Reconocimiento medico**

Anualmente, la empresa vendrá obligada a ofrecer un reconocimiento médico específico por puesto de trabajo. Dicho reconocimiento médico será de carácter voluntario para el trabajador, debiendo éste comunicar por escrito a la empresa su voluntad de no realizarse el mismo.

El tiempo necesario para realizar el mismo así como el tiempo necesario para el desplazamiento al centro donde haya de realizarse, será considerado tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral, correspondiendo a la empresa el abono de los gastos derivados del desplazamiento hasta dicho centro médico.

El resultado de dicho reconocimiento se entregara a cada trabajador.

#### **Artículo 23.- Prendas de trabajo**

La empresa entregará a todos los trabajadores las siguientes prendas de trabajo:



#### Uniforme de verano

Conductores: dos pantalones, dos camisas y un par de zapatos de verano adecuados.

Peones: dos camisas de tela ligera, dos pantalones, una gorra y un par de calzado de verano adecuado.

#### Uniforme de invierno

Conductores y peones: dos camisas, dos pantalones y un par de calzado, todo ello de un género apropiado.

Al personal de talleres: se le entregará en invierno y en verano dos monos y un par de calzado adecuado.

Al objeto de una mejor utilización y mayor comodidad en su uso, las prendas de trabajo serán adquiridas de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores.

Dichas prendas se entregaran en la última quincena de abril y en la primera quincena de octubre y serán adecuadas a la Época del año.

Tanto a los conductores como a los peones y al personal de talleres, se les entregarán dos jersey y una prenda de abrigo que se sustituirán cuando se justifique la necesidad del cambio, previa presentación de los usados.

Se entregará a los conductores y peones un anorak reversible que se sustituirá cuando su deterioro sea evidente previa presentación del mismo. Asimismo se entregará a los peones un par de botas de agua de caña alta que igualmente se sustituirán cuando su deterioro sea evidente previa presentación de los mismos. Las prendas de protección individual que sean necesarios para el desarrollo del trabajo



encomendado (guantes, calzado, chalecos reflectantes, etc.), tendrán la consideración de obligatorios mientras se este realizando la jornada laboral.

A la finalización de la relación laboral el trabajador vendrá obligado a devolver a la Empresa los uniformes y equipos de protección individual que obren su poder, que no podrán ser reutilizados por la Empresa.

## **Artículo 24.- Jornada**

### **Personal Operario**

La jornada de trabajo durante la vigencia de este convenio, y sucesivos, será de 36 horas semanales contemplándose dentro del mismo los 20 minutos diarios para el bocadillo.

El horario será el mismo, tanto en invierno como en verano, siendo el siguiente para ambos turnos:

- Turno de mañana: 7-13 horas
- Turno de tarde: 14-20 horas

### **Personal Administrativo**

La jornada del personal administrativo será partida distribuyéndose de lunes a viernes. El horario a realizar será:

De lunes a jueves: Mañanas de 9 a 14 horas y Tardes de 16 a 18 horas 20 minutos



Viernes: Mañana de 8 a 15 horas

Los horarios del personal operario y del personal administrativo podrán modificarse conforme a los procedimientos legalmente establecidos.

### **Artículo 25- Descanso semanal**

El personal que se halle adscrito al servicio de limpieza viaria disfrutará de su descanso semanal en domingo.

Los trabajadores contratados a jornada completa de lunes a sábado disfrutarán de 15 sábados a disfrutar en cada año.

A partir del año 2024 se disfrutará de un sábado de descanso adicional, en el año 2025 se disfrutará de otro sábado de descanso adicional y en el 2026 se disfrutarán de dos sábados de descanso adicional. A partir del año 2026 en total se disfrutarán 19 sábados de descanso a disfrutar en cada año.

A fin de asegurar un correcto funcionamiento del servicio se confeccionará un calendario de libranzas mensuales, para asegurar la correcta rotación y disfrute del mismo.

El personal operario que se halle adscrito al servicio de retén/bolsa de horas, y/o aquel que por circunstancias del servicio trabaje de lunes a domingo, disfrutarán de su descanso semanal cualquier día de la semana no teniendo aquel día que coincidir necesariamente con domingo o festivo.

### **Artículo 26- Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutara de 31 días naturales retribuidos a razón de salario real. En los años bisiestos se disfrutará 1 día más de vacaciones.



El personal adscrito al reten/bolsa de horas, disfrutará los días de vacaciones anuales calculados en proporción a la jornada trabajada.

El devengo del periodo vacacional será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa a lo largo del año disfrutaran antes del

día 31 de diciembre, la parte proporcional de vacaciones que les correspondan.

El disfrute de las vacaciones no será susceptible de compensación económica, salvo los casos de jubilación, excedencia y finalización o extinción de contrato, en cuyo caso la empresa podrá optar por concederlas o abonarlas.

El personal operario no adscrito al reten/bolsa de horas disfrutará sus vacaciones entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El disfrute de vacaciones será rotativo con carácter anual, de tal manera que los trabajadores que han disfrutado sus vacaciones en un mes determinado, al año siguiente lo harán en el mes siguiente, y así sucesivamente, siempre dentro de los meses de disfrute establecidos.

Si algún trabajador a título individual quisiera disfrutar las vacaciones total o parcialmente, estableciéndose para éste supuesto un periodo mínimo de 7 días, fuera del periodo de rotación de junio a septiembre deberá solicitarlo por escrito a la Empresa, antes del 31 de Enero de cada año. Una vez recibida esa solicitud la empresa estudiará la viabilidad de la misma y le dará respuesta. No obstante, lo anterior el trabajador mantendrá su rotación dentro del calendario de vacaciones, de tal forma que al año siguiente deberá disfrutar las vacaciones en el mes que le correspondería, de acuerdo con el calendario, como si hubiera disfrutado sus vacaciones en el año anterior según el mismo.

A tal efecto se creará un calendario de vacaciones, en el que relacionarán los nombres de los trabajadores y las fechas señaladas para el disfrute de sus vacaciones.



El calendario sobre vacaciones quedara formalizado y distribuido su turno antes de 15 de marzo de cada año.

Si una vez conocido el turno de vacaciones por el calendario para el año natural en curso, los trabajadores de la misma categoría profesional, o siendo de categorías diferentes pero que, a criterio de la empresa, puedan sustituirse entre si, que hubieran llegado a un acuerdo entre ellos, podrán intercambiar los periodos de disfrute de vacaciones asignados, sin que ello modifique el orden de rotación de los años posteriores. Este intercambio deberá ser de la totalidad del periodo asignado en el calendario. Para ello ambos trabajadores deberán notificar por escrito a la empresa su voluntad de intercambiar sus periodos de disfrute de vacaciones con una antelación mínima de 30 días naturales.

En caso de Intervención Quirúrgica, cualquiera que sea su causa y siempre que sea grave en el sentido de que implique necesariamente para el mismo su inmovilización de forma que deba permanecer sin poder salir de su domicilio o ingresara en un centro hospitalario por espacio de ocho días o más, o en caso de Accidente Laboral con baja médica y ocurridos ambos antes del inicio del período de disfrute señalado para un trabajador en el calendario de vacaciones anual, el trabajador tendrá derecho a que se le señale nuevo período de vacaciones en el caso de que tenga el alta médica antes de que termine el año natural y de que no haya podido disfrutarlas en el periodo señalado en el calendario. El nuevo señalamiento corresponderá a la empresa en atención a la organización del servicio.

La acreditación de la situación de posposición del período vacacional en caso de Intervención Quirúrgica se realizará mediante el correspondiente certificado del médico de cabecera, o del hospital en el que el trabajador permanezca hospitalizado, en el que se especifique la concurrencia real de los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

## **Artículo 27.- Licencias, Excedencias y Premio de reducción del absentismo**

### **A) Licencias**

- Sin retribución



La empresa concederá hasta un máximo de 20 días continuados de licencia al año sin sueldo, a quien lo solicite por escrito con un mínimo de SIETE días de antelación, siempre que dicho permiso no se esté utilizando por más del 10% de la plantilla. El disfrute de los días de licencia sin retribución solicitados podrá ser denegado por la empresa por cuestiones del servicio, es decir si no se pudiera cubrir la ausencia del trabajador y ello pudiera repercutir en la calidad del servicio a nuestro cliente.

- Con retribución

A) El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes casos:

1.- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

2.- Tres días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad (hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos del trabajador o de su cónyuge).

3.- Tres días naturales en los casos enfermedad grave del cónyuge o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad (hijos, padres, hermanos, nietos, abuelos del trabajador o de su cónyuge). Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su domicilio habitual, al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

4.- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

5.- Un día por traslado de domicilio habitual.

6.- Un día laborable a elección del trabajador para asuntos propios, preavisando a la empresa con al menos tres días laborables de antelación. Este permiso no podrán disfrutarlo más de cuatro trabajadores cada día.



La concesión de dicho permiso se efectuará por riguroso orden de presentación de solicitudes.

7.- Las restantes licencias serán las previstas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

8.- Un día en la festividad de San Martín Porres, el 3 de noviembre, si cae en domingo se disfrutará el descanso otro día de común acuerdo entre trabajador y empresa. Debido al carácter de público de los servicios objeto del presente convenio, cuando tenga que prestarse servicio éste día, podrá compensarse el mismo estableciendo un sistema de descansos compensatorios entre la plantilla, adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en domingos y festivos, que percibirá la retribución que legalmente le corresponda.

En caso de que el personal contratado a jornada completa prestase servicios dicho día, percibirá el importe correspondiente a un día festivo no teniendo derecho a ningún otro día de descanso en compensación.

9.- El día del matrimonio de hijos en caso de que éste se celebre en día laborable.

## **B) Excedencias:**

1.- Podrán solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges, en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde el día

del parto.

2.- El trabajador con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria de hasta cinco años, pudiéndose solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos dos años desde la finalización de la última excedencia.



Durante la excedencia, existe la prohibición para dedicarse a la misma o similar actividad.

3.- En los supuestos excepcionales de índole familiar o por razones de salud o formación educativa o profesional, podrá reducirse adecuadamente el tiempo referido de un año de servicio.

En los supuestos 1 y 2, la reincorporación será obligatoria si se solicita con 30 días de antelación a la fecha de la misma, pasando a ocupar su anterior puesto y realizando el mismo horario, si ambas circunstancias subsisten en iguales términos y condiciones al momento de solicitar la excedencia, y en caso contrario, se acomodará el puesto de trabajo y horarios a los existentes en la empresa. Por ello, al momento de concederse la excedencia se especificará por escrito el horario, jornada y puesto de trabajo de la peticionaria.

### **C) Premio de reducción del absentismo**

En aras a premiar a aquellos trabajadores que, en consonancia con la política de empresa, pongan su empeño en la reducción de días de ausencia al trabajo, no superando los mismos el 3% de la jornada anual pactada, podrán disfrutar a partir del 1 de Enero de 2012 de un día laborable a elección del trabajador, preavisando a la empresa con al menos tres días laborables de antelación a su disfrute.

Para el calculo del porcentaje de absentismo individual se tomarán los días de ausencia al trabajo, tanto si se trata de ausencias injustificadas como de bajas derivadas de accidentes de trabajo o de enfermedad común, quedando excluidas del cómputo las ausencias debidas a Intervenciones Quirúrgicas, cualquiera que sea su causa y siempre que sea grave en el sentido de que implique necesariamente para el mismo su inmovilización de forma que deba permanecer sin poder salir de su domicilio o ingresara en un centro hospitalario por espacio de ocho días o más.

El periodo de devengo anual para generar derecho a este día será del 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, debiendo haber trabajado el año completo para generar derecho al mismo.



La formula de cálculo será la siguiente:

(A.I.+A,T.+ E.C.)

D.A.T

Siendo:

**A.I.:** Días naturales de Ausencias injustificadas.

**A.T.:** Días naturales de ausencias derivadas de bajas por accidente de trabajo. Se contarán los días naturales transcurridos desde el día siguiente al de accidente de trabajo hasta el día de alta.

**E.C.:** Días naturales de ausencias derivadas de bajas por enfermedad común. Se contarán los días naturales transcurridos desde el día de la baja medica hasta el día del alta, ambos inclusive.

**D.A.T:** Días anuales de trabajo. Para el personal contratado a jornada completa se tomarán 365 días. Para el personal contratado en el servicio de reten, se calcularán los D.A.T. en proporción a la jornada contratada.

Este permiso no podrán disfrutarlo más de cuatro trabajadores cada día.

Para su solicitud y disfrute no se adicionará antes o después de los períodos vacacionales, ni Festivo, ni vísperas de Festivos. No obstante lo anterior, la empresa estudiará las solicitudes de aquellos trabadores, que por causa justificada y acreditando documentalmente la misma, deban hacer uso del día de premio por reducción de absentismo en alguno de estos días.

La concesión de dicho permiso se efectuará por riguroso orden de presentación de solicitudes.



## **Artículo 28.- Horas extraordinarias y Servicios extra Oficial Mecánico**

Se estará a lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del Convenio Colectivo General del Sector.

Las horas extraordinarias y las horas extraordinarias estructurales se abonarán a los siguientes precios:

13, 50 Euros/hora para todas las categorías profesionales desde el 01/07/2022.

Esta cantidad se revalorizará anualmente conforme a la revisión salarial establecida en el presente Convenio Colectivo.

La hora extraordinaria realizada por los Oficiales Mecánicos tendrán la siguiente retribución: Mientras se realicen en horario diurno se percibirán al importe establecido anteriormente. Cuando se realicen en horario nocturno, de 22:00h a 06:00h se incrementará cada hora en el 30%. Cuando se realicen en domingo o festivo cada hora se abonará por la parte proporcional del plus festivo.

Se establece un plus de guardia/disponibilidad por cada semana completa de lunes a domingo para atender cualquier incidencia mecánica en el servicio por importe de 75 Euros/semana. Este servicio se prestará por un mecánico de la plantilla conforme al calendario establecido y se considerará un plus de puesto de trabajo que se percibirá mientras se realice efectivamente la función, dejándose de percibir si la necesidad desaparece.

## **Artículo 29.- Prolongación de jornada y trabajo a turnos**

Para su determinación se estará a lo dispuesto en los artículos 43 y 45 del Convenio Colectivo General del Sector.



Las horas de prolongación de jornada se abonarán a los siguientes precios:

13,50 euros/hora para todas las categorías profesionales.

Esta cantidad se revalorizará anualmente conforme a la revisión salarial establecida en el presente Convenio Colectivo.

## **CAPITULO VII.- CONCEPTOS RETRIBUIDOS Y PAGO DE HABERES.**

### **Artículo 30.- TABLAS SALARIALES**

Las tablas salariales para el personal afectado por este convenio, durante el periodo comprendido entre el 1 de julio 2022 al 31 de diciembre de 2026, será el especificado en las tablas salariales adjuntas.

Se plantean dos situaciones, que se produzca o no se produzca la nueva adjudicación de la contrata durante la vigencia del presente convenio colectivo.

En caso de que no se materialice la nueva adjudicación los incrementos salariales serán los siguientes:

- Año 2022: 2,00% de incremento desde el 01/07/2022.
- Año 2023: 2,00% de incremento desde el 01/01/2023.
- Año 2024: 2,50% de incremento desde el 01/01/2024.

En caso de que se materialice la nueva adjudicación se aplicarán las siguientes condiciones desde el mes siguiente a la fecha efectiva de la adjudicación:



- Año 2023: 2,00% de incremento salarial más la inclusión de la antigüedad en la paga extraordinaria de septiembre.
- Año 2024: 2,50% de incremento salarial más la inclusión del Plus de CALIDAD en las 4 pagas extraordinarias.
- Año 2025: 2,75% de incremento salarial más la inclusión del Plus TÓXICO en las 4 pagas extraordinarias.
- Año 2026: 2,75% de incremento salarial más la inclusión del Plus ACTIVIDAD en las 4 pagas extraordinarias.

### **Artículo 31.- Salario base**

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el especificado en el anexo salarial para cada una de las categorías profesionales.

### **Artículo 32.- Plus Responsabilidad**

El Plus de Responsabilidad del personal administrativo afectado por este Convenio Colectivo es el especificado en el anexo salarial para cada una de las categorías profesionales.

### **Artículo 33.- Plus de penosidad y toxicidad.**

El personal afectado por el presente convenio percibirá un plus denominado, Plus Toxico, Penoso y Peligroso, especificado en el anexo salarial para cada una de las categorías profesionales.

### **Artículo 34.- Plus de Calidad**

Por este concepto, la empresa abonará a sus trabajadores las cantidades que se especifican en el Anexo salarial.



### **Artículo 35.- Plus de Actividad**

Por este concepto, la empresa abonará a sus trabajadores las cantidades que se especifican en el Anexo salarial.

### **Artículo 36.- Gratificaciones extraordinarias.**

Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias en julio y diciembre, se abonarán cada una a razón de 30 días de retribuciones conforme lo establecido en el artículo 30, párrafo primero (salario base y antigüedad) y párrafo segundo de este convenio, y en proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente (Julio: del 1 de Enero al 30 de Junio y Diciembre: del 1 de Julio al 31 de Diciembre)

La paga extra de Julio se abonará el día 15 de Junio y la de Diciembre el día 15 de Diciembre.

### **Artículo 37.- Participación en beneficios y Paga de Septiembre.**

#### **PAGA MARZO:**

A mediados del mes de Marzo del año siguiente al de su devengo, los trabajadores recibirán una gratificación por participación en los beneficios, consistente en 30 días de retribuciones conforme lo establecido en el artículo 30, párrafo primero (salario base y antigüedad) y párrafo segundo de este convenio, y en proporción al tiempo trabajado.



Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente (del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior al cobro).

### **PAGA SEPTIEMBRE:**

El día 15 de Septiembre se establece una paga extraordinaria de septiembre consistente en 30 días de retribuciones conforme lo establecido en el artículo 30, párrafo primero (salario base sin antigüedad) y párrafo segundo de este convenio, y en proporción al tiempo trabajado.

Esta gratificación de septiembre se devengará desde el 1 de agosto del año anterior hasta el 31 de julio del año en curso.

### **Artículo 38.- Plus de transporte**

Se establece un plus denominado de transporte con devengo mensual, en la cantidad especificada para cada categoría en las tablas salariales anexas, que compensa el tiempo y coste de los desplazamientos de los trabajadores allá donde se encuentre el centro de trabajo.

### **Artículo 39.- Antigüedad**

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá un plus denominado Antigüedad, que será del 5 por ciento - sobre el salario base- por cada trienio.

Para determinar el porcentaje a abonar se tomará como referencia la fecha de antigüedad reconocida en la compañía en el recibo de salarios.



A partir de ese momento, el abono de esta cantidad se realizará en la nomina del mes siguiente a la finalización del devengo de cada trienio.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, exceder del 25% sobre el salario base para cada trabajador, sirviendo dicho porcentaje como tope máximo. A partir del 1 de Enero del 2020 se establece un nuevo tope máximo consolidado de antigüedad correspondiente a un 40% sobre el salario Base, por lo que los trabajadores que cumplan con el cómputo de trienios establecidos, percibirán los incrementos correspondientes a partir del 1 de Enero del 2020,

#### **Artículo 40.- Trabajo en Domingos y Festivos**

Cuando por cualquier causa la empresa precise realizar algún servicio de limpieza de día en domingo o festivo, los trabajadores que no estén contratados para trabajar en domingos y festivos, que realicen este servicio cobrarán, en el caso de jornada completa, en concepto de retén o servicio especial, sin derecho a día de descanso:

Desde el 1 de enero del 2023: 170,00 euros

En aras a conseguir una mejor organización del trabajo, aquellos trabajadores que estén interesados en trabajar los festivos que anualmente son requeridos por el Ayuntamiento, de acuerdo con el pliego de condiciones, deberán de comunicárselo a su superior jerárquico con dos meses de antelación a la fecha de celebración de dichas fiestas.

El descanso generado por los festivos trabajados requeridos por el Ayuntamiento (Moros y Hogueras) se producirá de la siguiente forma:

Por los tres festivos trabajados en la fiesta de moros se disfrutarán de 2 días de descanso compensatorio, o parte proporcional en caso de que no se trabajen los tres días.



Por el trabajo de hogueras se disfrutará de 1 día de descanso por el día trabajado de hogueras, aplicándose esta condición a partir del año 2023, exista, o no nueva adjudicación de la contrata.

En el supuesto de que los trabajadores que se hayan inscrito para prestar servicios durante dichas fiestas no sean suficientes para cubrir las jornadas contratadas por el Ayuntamiento, la Empresa lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, a fin de que se celebre una reunión para determinar la forma en que la plantilla de dicho servicio cubrirá, obligatoriamente, los servicios especiales durante dichos días. Los trabajadores que presten estos servicios especiales tendrán, a partir del año 2023, un día de descanso por cada dos festivos trabajados que se disfrutará fuera del periodo estival y entre semana.

Los trabajadores contratados para prestar sus servicios en domingos y festivos percibirán el importe de 50 euros por cada uno de los festivos que se relacionan a continuación: 3 días de moros, 1 día de hogueras, navidad y año nuevo.

#### **Artículo 41.- Pago de haberes.**

La empresa puede optar por pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, o a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

El pago de haberes será mensual, con un anticipo a cuenta entre los días 15 y 20 de cada mes o día hábil anterior si fuese domingo o Festivo, produciéndose la liquidación mensual definitiva dentro de los cinco primeros días de cada mes.

El anticipo antes mencionado será de una cuantía de 400 Euros para cada trabajador, sea cual sea su categoría profesional, siempre que lo solicite por escrito antes del día 10 del mes y preste servicios a jornada completa. De no prestar servicios a jornada completa dicha cantidad máxima será proporcional a la jornada trabajada.



## **CAPITULO IX.- FALTAS Y SANCIONES**

### **Artículo 42.- De los representantes de los trabajadores.**

Además de los derechos y garantías legalmente establecidas, los representantes de los trabajadores serán informados de las medidas disciplinarias adoptadas por la empresa, así como del posible descuento del plus de calidad y sus motivos.

### **Artículo 43.- Faltas del personal.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

### **Artículo 44.- Graduación de las faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 45.- Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1 Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2 De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
- 3 El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa



- ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4 Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
  - 5 Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
  - 6 Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
  - 7 Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
  - 8 Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
  - 9 No atender al público con corrección
  - 10 Usar los equipos de uso personal de otros compañeros
  - 11 Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
  - 12 Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
  - 13 Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir olores
  - 14 No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
  - 15 No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
  - 16 Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
  - 17 Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
  - 18 El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
  - 19 Cualquier otra de semejante naturaleza.

#### **Artículo 46.- Faltas Graves**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- 1 Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
- 2 Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
- 3 Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
- 4 Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- 5 La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
- 6 Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- 7 Dormir durante la jornada de trabajo.



- 8 Orinar en la vía pública
- 9 Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
- 10 Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 11 Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
- 12 Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- 13 El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
- 14 La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- 15 La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo asignado.
- 16 Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
- 17 Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- 18 Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 19 No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- 20 La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
- 21 La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
- 22 No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
- 23 Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 24 La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
- 25 La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
- 26 Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
- 27 La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- 28 Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
- 29 El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- 30 La autolesión
- 31 La blasfemia habitual o esporádica con perjuicio intencionado
- 32 La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
- 33 Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
- 34 No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.



- 35 No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
- 36 Todas aquellas otras de semejanza naturaleza

#### **Artículo 47.- Faltas Muy Graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1 Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2 Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
- 3 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- 4 La simulación de enfermedad o accidente.
- 5 La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
- 6 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
- 7 Fumar en el centro de trabajo y en lugares peligrosos o inflamables.
- 8 Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
- 9 Revelar a extraños a la empresa datos de reserva obligada
- 10 El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
- 11 La competencia desleal.
- 12 Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 13 El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- 14 La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
- 15 El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- 16 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 17 La desobediencia continuada o persistente.
- 18 Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
- 19 Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
- 20 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.



- 21 La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 22 Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- 23 El consumo de drogas y/o de bebidas alcohólicas en conductores, peones y/o oficiales en las tres horas anteriores al inicio de la jornada y durante el horario de trabajo.
- 24 Las faltas de semejante naturaleza.

#### **Artículo 48.- Prescripción de las infracciones y faltas**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 49.- Sanciones. Aplicación**

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### 1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días

##### 2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

##### 3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido



Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone

#### **Disposición Adicional Primera:**

En el caso de que hubiera alguna vacante en la categoría profesional de conductor, tanto si ésta fuera de carácter provisional como de carácter definitivo, se establece el siguiente orden de prioridad en el acceso a la misma:

- Sr. D. FELIX REAL DIAZ
- Sr. D. FRANCISCO JULIAN MARTÍ MARTÍNEZ
- Sr. D. VICENTE GARCIA ALIAGA



Una vez que estos trabajadores hayan consolidado la categoría profesional de conductor, para la cobertura de las nuevas vacantes que se estará a lo establecido en el artículo 12 del presente convenio colectivo.

#### **Disposición Adicional Segunda:**

Todas las cuestiones referidas a planes de Igualdad conforme lo dispuesto en el Artículo 85 del Texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por Real Decreto Legislativo de 2/2015 de 23 de octubre, apartado 1, párrafo 2º, se regirán según lo establecido en el Plan de Igualdad de Prezero Iberia (España), consensuado y firmado por la parte social, representada por los sindicatos más representativos C.C.O.O. y U.G.T, el cual se

encuentra en el portal de la empresa, con el código NG.PZ-IB.RH.RRLL.0001 fecha de revisión y publicación: 01/12/2021 y la parte social conoce, formando parte integrante del presente convenio colectivo.

#### **Disposición Adicional Tercera:**

Todas las referencias a los trabajadores del presente texto, así como en sus anexos, se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, que prestan servicios en la empresa, sin que exista discriminación por razón de sexo, existiendo principio de igualdad en el acceso a los puestos de trabajo y/o grupos profesionales e igualdad de remuneración.

#### **Disposición Adicional Cuarta:**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por acuerdo de la Dirección de la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A. y la Representación de los Trabajadores en el Servicio de Limpieza de Vías y Espacios Públicos , dentro de la contrata adjudicada



por el Excmo. Ayuntamiento de Sant Vicent del Raspeig, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores

**Disposición Final:**

Para cualquier litigio derivado de la interpretación o aplicación del presente Convenio, las partes se someten expresamente a la conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral y, subsidiariamente, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes.



**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES**

**TABLAS SALARIALES DEL 1 DE JULIO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022**

Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS TÓXICO (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA* (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Conductor Especialista</i>	933,85	152,69	240,09	313,26	80,54	921,06	24.329,37
<i>Conductor</i>	914,87	149,13	240,09	313,26	80,54	902,34	23.983,96
<i>Oficial Mecánico</i>	934,48	152,69	240,09	313,26	80,54	921,67	24.339,24
<i>Peón Conductor</i>	902,74	147,61	187,50	165,14	80,54	890,37	21.363,67
<i>Peón Baldeo</i>	873,17	142,53	187,50	165,14	80,54	861,21	20.831,32
<i>Peón Brigada</i>	872,86	142,53	187,50	165,14	80,54	860,90	20.826,36
<i>Peón Ordinario</i>	872,24	142,27	187,50	165,14	80,54	860,29	20.813,39
Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS Responsabilidad (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Encargado</i>	1.024,38	355,80	278,33	364,05	93,36	1.024,38	29.488,60
<i>Auxiliar Administrativo/a</i>	770,91	52,19	41,51	35,58	93,36	770,91	15.006,16
<i>HORA EXTRA</i>	13,50						
<i>HORA EXTRA MECANICO</i>	13,50						



**TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS TÓXICO (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA* (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Conductor Especialista</i>	952,53	155,75	244,89	319,52	82,15	939,48	24.815,95
<i>Conductor</i>	933,17	152,12	244,89	319,52	82,15	920,39	24.463,64
<i>Oficial Mecánico</i>	953,17	155,74	244,89	319,52	82,15	940,11	24.826,03
<i>Peón Conductor</i>	920,79	150,56	191,25	168,44	82,15	908,18	21.790,95
<i>Peón Baldeo</i>	890,64	145,38	191,25	168,44	82,15	878,44	21.247,95
<i>Peón Brigada</i>	890,32	145,38	191,25	168,44	82,15	878,12	21.242,89
<i>Peón Ordinario</i>	889,68	145,12	191,25	168,44	82,15	877,50	21.229,66
Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS Responsabilidad (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Encargado</i>	1.044,87	362,92	283,90	371,33	95,23	1.044,87	30.078,37
<i>Auxiliar Administrativo/a</i>	786,32	53,23	42,34	36,29	95,23	786,32	15.306,29
<i>HORA EXTRA</i>	13,77						
<i>HORA EXTRA MECANICO</i>	13,77						



**TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2024 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024**

Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS TÓXICO (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Conductor Especialista</i>	976,34	159,64	251,01	327,51	84,20	1.213,98	26.440,39
<i>Conductor</i>	956,50	155,92	251,01	327,51	84,20	1.194,41	26.079,28
<i>Oficial Mecánico</i>	976,99	159,64	251,01	327,51	84,20	1.214,62	26.450,72
<i>Peón Conductor</i>	943,81	154,33	196,03	172,65	84,20	1.126,91	23.119,83
<i>Peón Baldeo</i>	912,90	149,01	196,03	172,65	84,20	1.096,42	22.563,26
<i>Peón Brigada</i>	912,58	149,01	196,03	172,65	84,20	1.096,10	22.558,07
<i>Peón Ordinario</i>	911,93	148,75	196,03	172,65	84,20	1.095,46	22.544,51
Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS Responsabilidad (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Encargado</i>	1.070,99	371,99	291,00	380,61	97,61	1.361,99	31.994,32
<i>Auxiliar Administrativo/a</i>	805,98	54,56	43,39	37,20	97,61	849,38	15.862,52
<i>HORA EXTRA</i>	14,11						
<i>HORA EXTRA MECANICO</i>	14,11						



**TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2025 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025**

Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS TÓXICO (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Conductor Especialista</i>	1.003,19	164,03	257,91	336,52	86,52	1.411,40	27.823,63
<i>Conductor</i>	982,80	160,21	257,91	336,52	86,52	1.387,46	27.437,28
<i>Oficial Mecánico</i>	1.003,86	164,03	257,91	336,52	86,52	1.412,05	27.834,22
<i>Peón Conductor</i>	969,76	158,57	201,42	177,40	86,52	1.316,47	24.389,90
<i>Peón Baldeo</i>	938,01	153,11	201,42	177,40	86,52	1.279,69	23.796,19
<i>Peón Brigada</i>	937,67	153,11	201,42	177,40	86,52	1.279,36	23.790,86
<i>Peón Ordinario</i>	937,00	152,84	201,42	177,40	86,52	1.278,42	23.775,83
Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS Responsabilidad (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Encargado</i>	1.100,44	382,22	299,00	391,08	100,30	1.399,44	32.874,17
<i>Auxiliar Administrativo/a</i>	828,15	56,06	44,59	38,22	100,30	872,73	16.298,74
<i>HORA EXTRA</i>	14,50						
<i>HORA EXTRA MECANICO</i>	14,50						



**TABLAS SALARIALES DEL 1 DE ENERO DE 2026 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2026**

Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS TÓXICO (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Conductor Especialista</i>	1.030,78	168,54	265,01	345,77	88,90	1.795,98	29.971,86
<i>Conductor</i>	1.009,83	164,61	265,01	345,77	88,90	1.771,38	29.574,89
<i>Oficial Mecánico</i>	1.031,47	168,54	265,01	345,77	88,90	1.796,65	29.982,74
<i>Peón Conductor</i>	996,43	162,93	206,96	182,28	88,90	1.534,95	25.789,74
<i>Peón Baldeo</i>	963,80	157,32	206,96	182,28	88,90	1.497,16	25.179,70
<i>Peón Brigada</i>	963,46	157,32	206,96	182,28	88,90	1.496,82	25.174,22
<i>Peón Ordinario</i>	962,77	157,04	206,96	182,28	88,90	1.495,86	25.158,78
Categoría Profesional	SALARIO BASE (12 meses)	PLUS Responsabilidad (12 meses)	PLUS CALIDAD (12 meses)	PLUS ACTIVIDAD (12 meses)	PLUS TRANSPORTE (12 meses)	PAGAS EXTRA (cada una)	TOTAL ANUAL
<i>Encargado</i>	1.130,70	392,73	307,22	401,83	103,06	1.839,76	35.385,53
<i>Auxiliar Administrativo/a</i>	850,92	57,60	45,81	39,28	103,06	936,01	16.904,05
<i>HORA EXTRA</i>	14,90						
<i>HORA EXTRA MECANICO</i>	14,90						