



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO DE PREZERO ESPAÑA, S.A( ANTES CESPA S. A). EN CORIA DEL RIO- SEVILLA****Expediente: 41/01/0107/2025****Fecha: 27/05/2025****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Destinatario: JOSE HIDALGO JIMENEZ****Código 41100081012012.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa PREZERO ESPAÑA, S.A. (ANTES CESPA S.A.) en Coria del Río - Sevilla (código 41100081012012), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia, según el artículo 2 del texto convencional, desde el 01-01-2025 a 31-12-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa PREZERO ESPAÑA, S.A. (ANTES CESPAS S.A.) en Coria del Río - Sevilla (código 41100081012012), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia, según el artículo 2 del texto convencional, desde el 01-01-2025 a 31-12-2028.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



## **Convenio Colectivo de PREZERO ESPAÑA, S.A., en Coria del Río (Sevilla)**

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

1. El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de la relación jurídico-laboral de los trabajadores y las trabajadoras que, voluntariamente, presten servicios retribuidos, por cuenta y dentro del ámbito de organización y de dirección de PREZERO ESPAÑA, S.A., bajo cualquiera de las modalidades de contrato previstas por la legislación laboral vigente.

### **Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia.**

1. El presente Convenio será eficaz el mismo día de la firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y de su registro por la Autoridad Laboral. Sus efectos económicos, se retrotraerán a 1 de enero de 2025, finalizando el 31 de diciembre de 2028.

2. La duración del mismo será de cuatro años. Si el Convenio Colectivo no fuese denunciado por alguna de las partes dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento, se considerará prorrogado automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

3. En caso de fusión, absorción o integración de PREZERO ESPAÑA, S.A., con cualquier otra entidad, el presente Convenio deberá revisarse obligatoriamente en un plazo máximo de 3 meses a partir de hacerse efectivo cualquiera de los mencionados procesos con el fin de realizar su mejora en el caso que el nuevo convenio de aplicación fuera superior al presente texto.

### **Artículo 3. Vinculación a lo pactado.**

Las condiciones pactadas, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto, siempre que así lo decida la Comisión Negociadora. En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

### **Artículo 4. Comisión paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria para la resolución de conflictos derivados de la aplicación de este Convenio. La Comisión estará constituida por el delegado de personal, igualando en número de representantes la Dirección de PREZERO ESPAÑA, S.A., pudiéndose efectuar sustituciones entre los componentes de ambas representaciones.

Cualquiera de las partes podrá requerir la asistencia de asesores y asesoras, los/as cuales tendrán voz pero no voto.

Esta Comisión se reunirá obligatoriamente, a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de 10 días hábiles, y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de petición de la reunión y obligatoriamente una vez al semestre.

El funcionamiento de los acuerdos será por mayoría.

El orden del día lo fijará la parte convocante.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

A la convocatoria se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Se nombrará un Secretario o una Secretaria, elegido o elegida de forma alternativa cada seis meses entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones, con las posturas planteadas por las partes, y de sus acuerdos si los hubiese de forma expresa.

El acta se redactará y se someterá a aprobación en la siguiente reunión de la Comisión Paritaria. No obstante, se podrá emitir certificado de los acuerdos adoptados cuando cualquiera de las partes lo requiera, en un plazo máximo de 48 horas desde su solicitud.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán expuestos en los tablones de anuncio para general conocimiento de los trabajadores y las trabajadoras de la PREZERO ESPAÑA, S.A.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del Convenio será sometida, previamente, a informe de esta Comisión. En caso de no llegarse a acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de conflictos existentes o a la vía judicial.

#### **Artículo 5. Normativa general.**

En lo no establecido expresamente en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento y en especial al Convenio Gral. del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 25 de octubre de 2024).

#### **Artículo 6. Organización y racionalización.**

1. La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección de PREZERO ESPAÑA, S.A., que la ejercerá respetando tanto las normas legales como lo establecido en el presente Convenio. No obstante, el Comité de Empresa, o Delegado de Personal, podrá formular propuestas destinadas a mejorar la prestación del servicio y las condiciones de trabajo.

2. La racionalización y organización del trabajo tendrá, entre otras, las siguientes finalidades: a) La mejora de la prestación de los servicios. b) Simplificación del trabajo, mejora de métodos y procedimientos. c) Establecimiento de las plantillas correctas de personal.

3. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de productividad, la Dirección de PREZERO ESPAÑA, S.A., podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, previa consulta a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, en los términos recogidos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 7. Clasificación profesional.**

De conformidad con lo dispuesto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, la clasificación se articulará a través de grupos profesionales, siendo de aplicación los determinados por Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, procediendo la adaptación de las antiguas categorías profesionales, según se señala en el art. siguiente.

## Artículo 8. Descripción de categorías.

1. Las funciones de cada grupo serán las determinadas por las categorías contempladas en el citado Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, concretándose las siguientes funciones:

- Conductor 1.ª: Son los que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente, permiso C con carácter general, y el permiso C, E y D para la conducción del equipo transfer, en particular, realizan sus funciones en los diferentes servicios de recogida de residuos, lavado y mantenimiento de contenedores. Tendrán asignadas las tareas de conducir vehículos sin remolques (a excepción de los del equipo transfer), operar y realizar labores complementarias en los vehículos asignados a tal servicio. Cuidaran especialmente de los vehículos que se les asigne y de la conservación de los mismos. Como compensación a la mayor dificultad que supone la conducción y manejo de los vehículos tipo transfer, cuando efectivamente se realicen estas funciones, el trabajador además de tener un cuadrante de descanso específico, en aquellos meses en los que no realice rotación también percibirán el plus de rotación establecido en la tabla.
- Conductor 2.ª: Aquel trabajador que tenga a su cargo la conducción y el manejo de vehículos que requieran la posesión del carnet tipo b, realizan labores auxiliares al servicio asignado y complementarios a la de conducción. Cuidaran especialmente de los vehículos que se les asigne y de la conservación de los mismos. Las retribuciones de esta categoría, de nueva creación, serán, tanto en cuantía como en estructura salarial, las resultantes de la diferencia intermedia entre las retribuciones de la categoría de conductor 1ª y las retribuciones de la categoría de peón, (según tabla salarial o anexo adjuntos).
- Peón especialista: Los peones que posean una antigüedad de 1 año reconocida en nómina pasarán a ostentar la categoría de Peón Especialista.
- Peón.- son los que se dedican a las funciones específicas de recogidas de residuos urbanos, limpieza, baldeo y barrido manual y mixto, punto limpio, lavadero, etc. en las labores que requieren fundamentalmente la aportación de esfuerzo manual con el grado de preparación para el mismo.

2. Con carácter general, la prestación laboral objeto del contrato abarcará la totalidad de las funciones especificada anteriormente como integrantes del grupo, pudiendo ser realizadas indistintamente sin otro limite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño (permisos de conducción).

3. En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas salariales del convenio colectivo, según las funciones realmente efectuadas.

## Artículo 9. Ingreso y contratación.

Ingreso al trabajo. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los Convenios Colectivos en la materia, y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis años. El derecho de información sobre contratación se registrá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo

establecido en el presente convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación Pruebas de aptitud.

La empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, realizará las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes.

La empresa y los trabajadores vendrán obligados a realizar reconocimientos médicos con motivo de la admisión de los trabajadores. Los reconocimientos médicos deberán adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

Contratación. El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Dadas las actuales circunstancias del sector, se recomienda a la empresa que la contratación con empresas de trabajo temporal se lleve a cabo de modo restrictivo y como mecanismo marginal en la actividad.

#### **Artículo 10. Contratación en prácticas y para la formación.**

1. Contratos en prácticas. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o título oficialmente reconocido como equivalente, en los términos y condiciones que señalen las leyes vigentes.

2. Contratos para la formación. Se concertarán contratos de aprendizaje con trabajadores y trabajadoras mayores de 16 y menores de 21 años que no tengan la titulación requerida para formalizar contratos en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje, dentro de los términos y condiciones que señalen las leyes.

#### **Artículo 11. Promoción interna.**

1. La empresa PREZERO ESPAÑA facilitará la promoción interna consistente en el acenso, previa superación del correspondiente proceso de promoción interna.

2. Los aspirantes deberán poseer, al menos dos años de antigüedad en el servicio y requiriendo los requisitos de titulación y demás exigidos en la convocatoria respectiva.

3. Las bases para las coberturas serán determinadas por una comisión paritaria creada al efecto.

#### **Artículo 12. Trabajos de superior categoría.**

La realización de trabajo de superior categoría solo se efectuará por razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo indispensable para su atención. En ningún caso ningún trabajador o trabajadora podrá acceder a un puesto de superior categoría por el hecho de haber cubierto temporalmente estos puestos. En el caso de que se desempeñen funciones de superior categoría durante más de 6 meses, se procederá a la convocatoria de promoción interna para cubrir dicha plaza de manera definitiva.

Tendrán preferencia, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, para ocupar puestos de superior categoría, de los trabajadores y las trabajadoras que hayan superado el sistema de promoción interna establecido en el artículo anterior.

En el caso de realizar funciones de superior categoría, grupos o niveles, los trabajadores y las trabajadoras percibirán la diferencia salarial entra la categoría que ostente y la que corresponda a las funciones que este desempeñando.

#### **Artículo 13. Traslado voluntario.**

Todo trabajador y trabajadora de forma voluntaria podrá solicitar su traslado a otro departamento, centro de trabajo o turno de trabajo, dentro de su misma categoría profesional y siempre que exista una vacante en su centro de destino, teniendo preferencia para su solicitud la mujer trabajadora embarazada, la cual debe tener dicha preferencia cuando el cumplimiento de su relación implique riesgo para su gestación, conocido a través de un previo informe médico. La Dirección de la Empresa, una vez recibida la solicitud por escrito, resolverá motivadamente mediante escrito del que se le dará traslado al trabajador, a la trabajadora y al Comité de Empresa.

#### **Artículo 14. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal laboral afectado por el presente Convenio serán de dos tipos:

- Básicas.
- Complementarias.
- 1. Retribuciones básicas.
  - a) Salario base.
  - b) Antigüedad.
  - c) Pagas extraordinarias.
- 2. Retribuciones complementarias.
  - a) Complemento específico.
  - b) Plus rotación.
  - c) Plus nocturnidad.

1.a) Salario base: Es la parte de retribución del trabajador o la trabajadora en relación a su categoría, al desarrollo habitual de su trabajo y de carácter mensual, en los importes señalados en la tabla salarial adjunta.

1.b) Antigüedad: Los trabajadores y las trabajadoras afectados por este Convenio devengarán aumentos graduales periódicos por años de servicio, consistente en el abono de trienios en la cuantía que para cada grupo se refleja en las tablas adjuntas.

| num. Trienios   | Categoría |              |              |             | Peón    |
|-----------------|-----------|--------------|--------------|-------------|---------|
|                 | Conductor | Conductor 2ª | Of. Mecánico | Peón Espec. |         |
| 1               | 47,29 €   | 46,26 €      | 46,26 €      | 44,20 €     | 42,00 € |
| 2               | 47,29 €   | 46,26 €      | 46,26 €      | 44,20 €     | 42,00 € |
| 3               | 47,29 €   | 46,26 €      | 46,26 €      | 44,20 €     | 42,00 € |
| 4               | 47,29 €   | 46,26 €      | 46,26 €      | 44,20 €     | 42,00 € |
| 5               | 47,29 €   | 46,26 €      | 46,26 €      | 44,20 €     | 42,00 € |
| 6               | 41,12 €   | 41,12 €      | 41,12 €      | 41,12 €     | 41,12 € |
| 7               | 41,12 €   | 41,12 €      | 41,12 €      | 41,12 €     | 41,12 € |
| 8               | 41,12 €   | 41,12 €      | 41,12 €      | 41,12 €     | 41,12 € |
| 9               | 41,12 €   | 41,12 €      | 41,12 €      | 41,12 €     | 41,12 € |
| 10 y siguientes | 35,98 €   | 35,98 €      | 35,98 €      | 35,98 €     | 35,98 € |

La fecha inicial del cómputo será la del último ingreso del trabajador o trabajadora en PREZERO ESPAÑA, salvo que exista una sucesión de contrato con una interrupción inferior a veinte días, en cuyo caso la fecha de cómputo de antigüedad será la de la primera contratación en la que concurra esta circunstancia. Igualmente, para aquellos que hayan sido transferidos por los Ayuntamientos, en virtud de lo dispuesto en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, la antigüedad se computará desde el ingreso en los mismos. El complemento de antigüedad se devengará a partir del primer día del mes en el que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio y tendrán un valor fijo por cada trienio consolidado.

1.c) Pagas extraordinarias: Todos los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, equivalentes al salario base y antigüedad, según la categoría del puesto de trabajo, una de cómputo anual que se devengará durante los meses de abril a marzo y que se percibirá en la nómina correspondiente al mes de marzo, y dos de cómputo semestral que se harán efectivas en las nóminas de los meses de junio y diciembre. Esta última paga se abonará antes del 20 de diciembre.

2.a) Complemento específico: Retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a los factores que seguidamente se relacionan, devengándose en proporción al tiempo trabajado, en los importes señalados en la tabla salarial adjunta. Asistencia-Rendimiento: Definido por el puesto de trabajo, tiene por objeto premiar y estimular la asistencia y calidad de trabajo. Complemento de responsabilidad: Se retribuye en función de la complejidad y variedad del trabajo que supervisen, por el número de personas de ellos/as dependientes, por el número de trabajadores y trabajadoras a sus órdenes, por relaciones en el puesto, por el posible impacto de errores y por el manejo sobre recursos de PREZERO ESPAÑA. Complemento de penosidad: En atención a la especial penosidad y exposición al riesgo que conllevan algunos puestos de trabajo relacionados en el presente Convenio.

2.b) Plus de rotación: En razón al régimen de turnos que PREZERO ESPAÑA tiene establecidos, todos los trabajadores y las trabajadoras adscritos a estos turnos percibirán una cantidad mensual, en la cantidad de 167,69€. Este complemento se percibirá por tiempo efectivo de trabajo considerándose como tal y sólo a efectos de este plus los siguientes supuestos: a) Cuando se disfrute de permiso retribuido. b) En bajas por accidente. c) Bajas por enfermedad: Los siete primeros días.

2.c) Plus de nocturnidad: El trabajador/a que preste sus servicios en entre las 21,00 h y la 6,00 h, tendrá una retribución específica del 25% del salario base por hora trabajada dentro del citado período.

Artículo 15.Revisión salarial. Para los años 2025 a 2028 se establece el siguiente incremento salarial:

- 2025.- 2,8 % aplicable a la tabla salarial vigente en 2024.
- 2026.- 2%, aplicable sobre la tabla salarial de 2025.
- 2027.- 1%, aplicable sobre la tabla salarial de 2026 + el IPC real de 2026 desde el inicio de la siguiente adjudicación tras la firma del presente convenio, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2027.
- 2028.- IPC real de 2027, aplicable sobre la tabla salarial de 2027.

#### **Artículo 16. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

#### **Artículo 17. Forma de pago.**

El pago del salario se efectuará durante los tres últimos días de cada mes preferentemente o los tres primeros días del mes siguiente. Podrá abonarse en cheque o transferencia. Al interesado o interesada se le entregará un recibo justificativo del pago en el que se especifique todos los conceptos retributivos, los distintos descuentos y al mes a que corresponda.

#### **Artículo 18. Anticipos y ayudas extraordinarias.**

Anticipos: A todo el personal que lo solicite y lo haya devengado, se le dará un anticipo máximo del 50% del líquido a percibir, pagadero antes del día 15 del mes siempre que el trabajador lo haya solicitado durante los primeros cinco días del mes. También se concederá anticipos de las pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre. Estos anticipos se concederán previa solicitud del interesado por riguroso orden de entrada en el departamento de personal y estarán sujetos a las siguientes condiciones:

1.º) Que la cantidad haya sido devengada por el solicitante.

2.º) Que el/la solicitante no tenga retención judicial, en cuyo caso se retendrá el porcentaje fijado por la resolución.

Ayudas extraordinarias: PREZERO ESPAÑA, S.A., podrá conceder, a todo el personal con una antigüedad mínima de un año y previa solicitud y justificación, ayudas extraordinarias individuales cuando concurren circunstancias que causen daños en sus bienes que requieran una reparación o sustitución, o cuando situaciones médico-sanitarias del propio trabajador o trabajadora o de familiares en primer grado requieran intervenciones o tratamientos especialmente costosos. Tales ayudas tendrán un valor máximo de 2.500 euros que devolverá el/la trabajador/a sin intereses en cantidades fijas y en un plazo máximo de 25 meses. Si se solicitaran sucesivas ayudas extraordinarias el conjunto de todas ellas nunca podrán exceder la cantidad señalada anteriormente como valor máximo por trabajador/a. Será requisito necesario para solicitar una nueva ayuda haber devuelto como mínimo el 60% del importe total de las ayudas concedidas. Para su concesión y control se constituirá una comisión de un representante de la empresa y un delegado de personal, que se denominará Comisión de Ayudas y será la que regule mediante Reglamento de funcionamiento interno los mecanismos

y plazos para la justificación de las ayudas concedidas. La Empresa dotará una bolsa con la cantidad anual de 20.000€ destinada a dichas ayudas.

#### **Artículo 19. Bajas médicas por incapacidad laboral.**

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, siempre y cuando en los 12 meses anteriores no hubieran tenido ningún proceso de IT o uno de duración igual o inferior a 7 días, percibirán un complemento a la prestación de IT establecida en la Ley General de Seguridad Social hasta el 100% de sus retribuciones, entendiéndose por éstas: salario base, antigüedad y pluses asignados.

En el caso de que el trabajador, en los 12 meses anteriores, hubiera tenido más de un proceso de IT de cualquier duración o uno de duración superior a los 7 días, el complemento señalado se percibirá de acuerdo con la siguiente escala: durante los 3 primeros días del 50% de las retribuciones, del 75% entre el 4º día y el 20º día, y del 85% a partir del 21º día.

Para el personal que se encuentre en situación de IT a la firma del presente convenio, se le aplicarán los porcentajes expresados en el párrafo anterior. Las retribuciones correspondientes al periodo en el que el/la trabajador/a se encuentre de baja, así como la incapacidad laboral por un día acreditada con justificante médico, serán percibidas en su totalidad, el/La trabajador/a en situación de Incapacidad Laboral por enfermedad común y accidente no laboral se deberá someter a examen médico a requerimiento de la Empresa, en la empresa o centro que esta designe, al objeto de efectuar la comprobación de la baja.

La negativa del trabajador o trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del derecho económico previsto en este artículo, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario.

Si en el caso de accidente laboral el/la trabajador/a viese reducida de forma definitiva sus aptitudes físicas para el desempeño de las funciones que su puesto requieren, la Empresa intentará proporcionar, dentro de sus posibilidades, a dicho/a trabajador/a otro puesto de trabajo donde pueda desarrollar sus funciones informando de ello a los delegados de personal. Se respetarán sus retribuciones en caso de que no sean las mismas.

#### **Artículo 20. Jubilaciones.**

1. Para la jubilación, tanto para la ordinaria como anticipada, se estará a la dispuesto a la normativa legal vigente en cada momento.

2. Se establece un premio a la jubilación anticipada para los trabajadores y las trabajadoras, que reuniendo la antigüedad mínima que se establece seguidamente y según la edad de dicha jubilación anticipada, cesen, bien por voluntad o por enfermedad antes de la edad vigente en cada momento, siguiendo la siguiente escala, antigüedad mínima y cuantía.

- Anticipando la jubilación ordinaria 3 años y 15 años de antigüedad: 18.438,47 euros.
- Anticipando la jubilación ordinaria 2 años y 15 años de antigüedad: 14.384,03 euros.
- Anticipando la jubilación ordinaria 1 año y 15 años de antigüedad: 10.968,26 euros.

En caso de que algún trabajador no reúna la antigüedad de 15 años requerida, se abonará la parte proporcional en función a la antigüedad que tenga.

3. Las vacantes producidas por jubilación definitiva serán repuestas por trabajadores indefinidos, salvo que se trate de una jubilación definitiva tras una jubilación parcial y haya habido que efectuar un contrato de relevo indefinido.

#### **Artículo 21. Jornada laboral.**

1. La jornada de trabajo será de 1.687,5 horas anuales. Con carácter general: el personal de limpieza viaria tendrá un jornada de 7 horas y 30 minutos diarios; el personal de recogida de RSU (conductores y peones de apoyo) más los conductores del transfer tendrán una jornada de 7 horas diarias, compensando el defecto de jornada anual con la prestación de 12 jornadas diarias a requerimiento de la empresa no pudiendo ser utilizadas para la realización de horas extraordinarias que se puedan prestar como consecuencia de servicios extraordinarios, ni tampoco en sábados, domingos ni festivos.

2. La jornada de contemplada en el párrafo anterior entrará en vigor en el plazo de un mes a contar desde la firma del convenio colectivo, al objeto de dar tiempo a la organización y adaptación del servicio a la nueva regulación, aplicándose mientras tanto la anterior regulación de la jornada.

3. Teniendo todo el personal derecho a treinta minutos de descanso (bocadillo) en la jornada diaria que se considerará de trabajo efectivo, dicho descanso podrá ser disfrutado por cada trabajador dentro de la jornada, entre las 9,00 y las 11,00 horas., previo acuerdo entre los trabajadores y las trabajadoras de una unidad y el responsable de la misma. No obstante, en el seno de la Comisión Paritaria se regulará de un modo más específico la franja horaria en la que se disfrutará el descanso para el bocadillo.

4. Dadas las condiciones de servicio público que esta Empresa efectúa, los recorridos en sus términos habituales de recogida domiciliaria deberán completarse todos los días. En caso de problemas excepcionales de índole mecánica, de circulación o climatológicos, que originen retrasos sobre la habitual duración, el/la conductor/a está obligado a comunicar a su mando esta anomalía lo antes posible. La empresa dentro de sus posibilidades movilizará medios adicionales para evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias. No obstante, en estos casos la jornada podrá extenderse hasta las 8.30 horas. Deberá entregarse al trabajador o la trabajadora que realice horas extraordinarias un justificante de las mismas al final de la jornada de trabajo por el mando que esté a cargo del trabajador o la trabajadora.

El pago de las horas extraordinarias se realizará de acuerdo con el periodo de cierre de nóminas de PREZERO ESPAÑA, S.A. A elección del trabajador, se abonarán o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido. El valor de la hora extraordinaria es el importe fijado en la tabla salarial anexa.

5. Al iniciar la jornada laboral, el personal deberá hallarse en su puesto de trabajo y completamente preparado para el desempeño de sus funciones. PREZERO ESPAÑA, S.A., podrá establecer los controles de presencia y puntualidad necesarios.

#### **Artículo 22. Distribución de Jornada.**

1. Horarios con carácter general. Al objeto de adecuar y flexibilizar la distribución de la jornada establecida en el artículo anterior a las necesidades del servicio, los horarios se establecerán mediante los cuadrantes de servicios, que serán elaborados por la Dirección de la Empresa, entregándose al delegado de personal con una antelación de diez días a su aplicación efectiva.

La distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

## 2. Jornada de mercadillo.

2.a) En horario de mañana: En caso de que el servicio de mercadillo se realizara en horario de mañana, se atenderá por personal de la plantilla y dentro de los cuadrantes de servicio señalados en el apartado anterior.

2.b) En horario de tarde: En caso de que el servicio de mercadillo se realizara en horario de tarde, la atención del mismo será voluntaria entre los trabajadores, salvo que no existiera personal voluntario; para lo cual se faculta a la Dirección de la Empresa a establecer un calendario rotatorio entre las categorías afectadas. Dicha atención se efectuará todos los martes a partir de las 15 horas hasta el final de su ejecución. Para la atención al desarrollo del trabajo se dispondrá de 1 máquina barredora, un camión de recogida y 3 peones, ante cualquier eventualidad de no poder disponer de la maquinaria antes descrita se dispondrá de un peón más. Los trabajadores que efectúan su jornada de mercadillo en jornada de tarde, les serán abonadas como horas extraordinarias o como medio festivo. No obstante esta regulación podrá ser modificada por acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria.

3. Servicios especiales. Aparte de los horarios establecidos con carácter general, para casos de servicios especiales o extraordinarios por requerimiento del titular del servicio se estará a las necesidades horarias que requieran dichos servicios. Al igual que en el servicio de tarde, para intentar minimizar cambios horarios en la actual plantilla, se procurará que dicho turno sea realizado por trabajadores de nueva incorporación,

## **Artículo 23. Cambios de jornada de descanso por motivos personales.**

Se podrá conceder cambios de descanso o turno de trabajo, previamente acordados entre empleados y empleadas de la misma categoría, siempre que se solicite por escrito con una antelación de 72 horas.

En caso de urgencias por fallecimientos, no sujetos a permiso retribuido, o temas de gravedad la petición se podrá efectuar en menor plazo

## **Artículo 24. Festivos.**

Se establecen un total de 14 festivos al año, 10 de carácter nacional, 2 de carácter autonómico y 2 de carácter local dependiendo del centro de trabajo al que el/la trabajador/a este adscrito. En caso de coincidir un festivo con un día de descanso, dicho festivo se abonará como tal al trabajador/a en la nómina de dicho mes, incluido el periodo de vacaciones.

Para todo el personal de servicios, se establece la obligatoriedad de trabajar por necesidades del servicio los festivos que estén incluidos dentro de su cuadrante de trabajo.

El valor del festivo es el importe fijado en la tabla salarial anexa.

Los días 25 de diciembre y el 1 de enero serán considerados días inhábiles, pero dada la acumulación de residuos que se deriva de estos días, PREZERO ESPAÑA, S.A., dotará de las unidades de apoyo necesarias los días 26 de diciembre, 2, 7 y 8 de enero para evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias.

Independientemente de lo anterior, aquellos trabajadores o trabajadoras que por una necesidad especial del servicio tengan que trabajar el día 1 de enero, este se le abonará como festivo más dos días de descanso.

Además de lo señalado y dado el carácter de público y esencial para la comunidad de los servicios de limpieza pública, que determinan la obligada prestación de los mismos, para la cobertura de las necesidades de personal que puedan ocasionar las fiestas de la localidad (carnaval, Semana Santa, Feria y otros eventos públicos) se establece el siguiente procedimiento:

1. Dichos servicios deben quedar garantizados tanto en número de personas como en categorías necesarias, debiendo adaptarse el personal que los realice a los horarios que, para su mejor ejecución, se demanden.
2. Por ello se establece que, en primer lugar, los servicios que se deban prestar sean cubiertos por trabajadores contratados específicamente para estos servicios. En segundo lugar, si con ello no fuera suficiente, se establecerá un listado de personal que voluntariamente se preste a la realización de estos trabajos extras. Si aún así, se requiriera más personal, se hará uso de un listado con un turno rotativo obligatorio para toda la plantilla que se confeccionará para estos casos y que será de obligado cumplimiento.
3. En el caso de que el servicio fuera prestado por personal de la plantilla y no contratado específicamente, percibirán el importe de las horas extraordinarias correspondientes.
4. Servicios especiales fuera del término municipal de Coria: Rocío: dadas las especiales dificultades de este servicio y la prolongación de la jornada que conlleva la finalización del mismo, cuando se preste por personal de la plantilla, además de retribuciones por su jornada normal y las correspondientes horas extras por el exceso de jornada, se compensará de la siguiente forma:
  - I. Si la jornada coincide con la jornada habitual del trabajador, se le retribuirá con 15 € por jornada.
  - II. Si la jornada coincide con descanso, se abonará con el importe de un festivo.
5. Los días de descanso compensatorio generados por aquellos trabajadores que deban prestar servicios durante los días de navidad, podrán ser disfrutados hasta el 31 de mayo del año siguiente.

#### **Artículo 25. Vacaciones.**

1. El personal de la empresa, con una antigüedad mínima de un año disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, o parte proporcional si la relación laboral fuera inferior al año.
2. Si coincide el inicio de las vacaciones estando el/la trabajador/a de descanso semanal, el trabajador comenzará el disfrute de las mismas una vez finalizado dicho descanso.
3. El calendario de disfrute de vacaciones se expondrá en los tabloneros de anuncios en el primer trimestre de cada año.
4. Si al inicio, o en el transcurso de las vacaciones, el trabajador o la trabajadora se encontrase en situación de Incapacidad Temporal, el disfrute de las mismas se podrá llevar a cabo a partir de efectuarse el alta del trabajador y dentro del año en curso.

5. Al personal que por necesidades de PREZERO ESPAÑA, S.A., se le asigne turno fuera de los turnos oficiales o tenga que interrumpir sus vacaciones, se le adicionará con cuatro días más de vacaciones en compensación o su parte proporcional. Esto no será aplicable si la modificación atiende a peticiones personales.

6. Se aceptarán cambios de turnos en el disfrute de las vacaciones entre el personal de la misma categoría profesional, especialidad, turno y centro de trabajo. Aceptados estos cambios y disfrutadas las vacaciones se tendrá en cuenta las fechas teóricas y no las reales para la asignación de las vacaciones del siguiente año.

7. Durante el periodo de vacaciones se percibirán los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad y pluses de los que disfrute el trabajador o la trabajadora. 8. Las vacaciones serán siempre disfrutadas entre los meses de Julio a Septiembre, y nunca compensadas económicamente, salvo en el supuesto de que el trabajador o la trabajadora cesase por pasar a incapacidad permanente o fallecimiento, en cuyo caso tendrá derecho a percibir el afectado o sus herederos legítimos el pago de la empresa del importe correspondiente a los días de vacaciones y descansos acumulados y no disfrutados.

#### **Artículo 26. Descansos.**

Cada trabajador o trabajadora tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, siempre y cuando su cuadrante de trabajo se lo permita reflejándose estos en la disposición adicional los anexos correspondientes. No obstante, no será de aplicación el descanso semanal dispuesto en el párrafo anterior en el caso de cumplimiento de las 12 jornadas establecidas en el art. 21.1 para compensar el defecto de jornada anual del personal de recogida y transfer.

#### **Artículo 27. Permisos.**

1. Todo trabajador o trabajadora afecto al presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Diecisiete días naturales por matrimonio, con independencia de celebración por acto civil o religioso.

b) Un día por la celebración de matrimonio de hijos, padres, hermanos o nietos. Este permiso se concederá para el día de la celebración, en caso de desplazamiento fuera de la provincia se concederá dos días de permiso.

c) Tres días por nacimiento o adopción de un hijo. En caso de cesárea o aborto, se remite al apartado d).

d) Cinco días por enfermedad grave y 3 días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de seis y cuatro días respectivamente. Este permiso hace referencia a días laborables y su disfrute podrá ser correlativo o alterno hasta el máximo fijado y siempre que quede acreditada que la causa persiste durante el disfrute del permiso. La enfermedad grave se justificará mediante el correspondiente documento de ingreso hospitalario, hospitalización en centro médico o domiciliaria.

e) Dos días por traslado de domicilio.

f) 8 horas al año para asistir a consulta médica para el/la trabajador/a, previo aviso y posterior justificación.

En caso de tener que acudir a consulta médica para persona a cargo del trabajador, el tiempo empleado en asistir a consulta médica será recuperado en fecha no superior a un mes, debiendo ser comunicado con 72 horas de antelación.

Para el personal de servicios, el tiempo empleado que exceda las 8 horas al año podrá acumularse hasta completar una jornada y será recuperado en el plazo de un año, debiendo comunicarse con 72 horas de antelación, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. El tiempo empleado en ambos supuestos será justificado fehacientemente y en el justificante constará la hora de entrada y de salida de la consulta, a la que se sumará el tiempo razonable de ida y vuelta al trabajo. En caso de que no sea debidamente justificado, será recuperado la totalidad del tiempo empleado. En caso de maternidad, el tiempo necesario para asistir a los exámenes médicos necesarios y clases de preparación al parto.

g) Para concurrir a exámenes, el día de la celebración debiéndose aportar la debida justificación.

h) En caso de parto, toda mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro meses. Igualmente los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a una hora diaria destinada a la alimentación de su hijo menor de un año y media hora más en el supuesto de que se tenga que desplazar fuera del término municipal donde se encuentre su centro de trabajo, a voluntad propia, en el supuesto de que el padre y la madre trabajen, solo será extensible a uno/a de ellos/as.

El trabajador o la trabajadora que tenga a su cuidado directo algún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, incluyendo el cónyuge, disminuido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe alguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a que se le conceda disminución de la jornada en un tercio de la norma, a principio o final de la misma, a criterio del trabajador o la trabajadora, sin merma de sus retribuciones. La solicitud del trabajador o la trabajadora deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

— Certificado de empadronamiento y convivencia o residencia del disminuido con el solicitante. En caso de que no pudiera aportarse certificado de convivencia o residencia podrá sustituirse por una declaración jurada de convivencia.

— Certificado emitido por el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma que tenga atribuida las funciones en materia de calificación del grado de discapacidad y minusvalía, en el que se acredite que el/la discapacitado/a, por cualquier motivo incluido por edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, suponiendo la dependencia de otras personas para realizar las tareas esenciales para la vida cotidiana.

— Certificado de ingresos económicos del o la solicitante. Este extremo se acreditará con la siguiente documentación:

- Certificación negativa de Seguridad Social de que no realiza trabajo por cuenta ajena o vida laboral.
- Certificación negativa de Hacienda, acreditativa de que no se tributa por actividades económicas y/o profesionales.
- Declaración del IRPF.

— Declaración jurada de que dicha reducción no coincida con cualquier otra de otro miembro de la unidad familiar en el mismo tramo de jornada. La solicitud deberá presentarse con quince días de antelación a la posibilidad de disfrute de la petición y el mismo plazo para la reincorporación a la jornada ordinaria. Así mismo, el trabajador o la trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años tendrá derecho a reducir la jornada laboral, siendo sus retribuciones proporcionales a estas o con posibilidad de recuperar las horas, según acuerdo entre el/la trabajador/ a y la empresa.

i) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable público y personal. Dichos permisos se comunicarán con un mínimo de 72 horas, salvo urgencias justificadas, debiéndose aportar justificante de los mismos.

2. Asuntos propios: Todo trabajador o trabajadora podrá disfrutar previo aviso con un mínimo de 72 horas de un total de 4 días de asuntos propios. Su concesión en el caso de concurrir más de tres solicitudes de la misma categoría, unidad y centro de trabajo, se atenderán por orden de llegada, siempre que dicha unidad no quede paralizada si se les concede a todos los solicitantes.

A partir de la siguiente licitación tras la firma del presente convenio los trabajadores pasarán a tener 5 días de asuntos propios.

3. Permiso retribuido PREZERO ESPAÑA, S.A. Todo trabajador o trabajadora, incluido el que se encuentre en situación de incapacidad temporal, disfrutará de permiso retribuido los días 24 y 31 de diciembre y un día en Semana Santa. Todos los trabajadores y las trabajadoras que por necesidades de la Empresa tuvieran que trabajar estos días, podrán disfrutarlo en el transcurso del año previa solicitud, de la misma forma que se establece en el punto 2). El personal de oficinas puede elegir voluntariamente el disfrute del permiso de Semana Santa durante el año.

#### **Artículo 28. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. Ambas darán derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. La forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador y la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en Excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los/as sucesivos/ as hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El periodo en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la

reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Así mismo podrá solicitar su pase a la situación de excedencia forzosa en la empresa los trabajadores y las trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

#### **Artículo 29. Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores y las trabajadoras con una antigüedad mínima de un año tendrán la posibilidad de disponer de una licencia no retribuida de un máximo de un año, manteniendo todas las condiciones del puesto de trabajo. Esta licencia no se podrá volver a solicitar hasta que hayan transcurrido dos años desde la finalización de la anterior.

#### **Artículo 30. Mejoras sociales**

1. Mantenimiento del vestuario. El personal de la empresa percibirá una ayuda de 29.10 euros mensuales, o parte proporcional si la relación laboral fuera inferior al mes, en concepto de indemnización por el mantenimiento del vestuario, sin perjuicio de la entrega de vestuario recogido en el art. 37.

2. Ayuda a familiares disminuidos. Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, los trabajadores y las trabajadoras, con una antigüedad de un año, que tengan a su cargo cónyuges o hijos/as disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, incapacitados para el trabajo, tendrán derecho a percibir una cantidad de 65 euros mensuales, cuantía que se elevará a 130 euros mensuales en el caso de que requiera una educación o tratamiento especial para la que no reciba ayuda de cualquier Organismo

3. Seguro de vida. La empresa formalizará un seguro de vida para los trabajadores y las trabajadoras por un capital de 16.000 euros para cubrir los riesgos de muerte, incapacidad laboral permanente absoluta, incapacidad permanente total y gran invalidez, con efectos desde la firma del presente convenio. En caso de que el trabajador solicite el reingreso en la empresa, tras la declaración de incapacidad, en un puesto que pueda ser compatible con la capacidad residual reconocida, no tendrá derecho al abono de esta indemnización.

4. Premio extraordinario. Al cumplir el trabajador o la trabajadora una antigüedad de 20 años de servicios, computándose toda la antigüedad acumulada en el servicio, tendrá derecho a un premio extraordinario, sin necesidad que se solicite su concesión, consistente en una cantidad igual al salario bruto del mes al que cumpla los 20 años de servicio correspondiente. 5. Premio a la jubilación. Los trabajadores y las trabajadoras que pasen a la situación de jubilación por edad y lleven un mínimo de 5 años ininterrumpidamente al servicio de la empresa, se les abonará en concepto de premio a los servicios prestados, el importe de tres mensualidades igual al total percibido por todos los conceptos salariales.

#### **Artículo 31. Formación profesional.**

El personal de la empresa tendrá derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral. La Empresa fomentará la formación profesional adecuada en cada momento, de cara a cubrir las necesidades de la misma en función de las previsiones de promoción del ejercicio, satisfaciendo las legítimas aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Cada año, y en el primer trimestre, la empresa, en colaboración con los delegados de personal, elaborará un

plan de formación específico para el centro de trabajo, que estará integrado en la planificación global formativa de la empresa.

La empresa posibilitará en los casos de cambios tecnológicos, técnicos u organizativos la adecuada formación al personal afectado. Esta formación será impartida en jornada de trabajo, dentro de las posibilidades de los servicios. La empresa, conforme a lo señalado en el presente Convenio, definirá las necesidades de promoción así como de los cursos específicos que se impartirán para dichas promociones. Estos cursos se integrarán dentro del Plan General de Formación de la Empresa.

#### **Artículo 32. Retirada del permiso de conducir.**

En el supuesto de retirada del permiso de conducir, la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A., se compromete a respetar, durante el tiempo de la retirada, el salario y los complementos de la categoría del afectado acoplándolo a otro puesto de trabajo, siempre y cuando la retirada no sea definitiva en cuyo caso le sería aplicado el sueldo y categoría correspondiente al puesto de trabajo al que se haya acoplado.

El compromiso anterior de respetar todas las retribuciones no tendrá lugar en sanciones impuestas por infracciones cometidas fuera de la jornada de trabajo y nunca por conducción bajo efectos del alcohol o droga, percibiendo el trabajador o la trabajadora afectado/a en este caso las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo que se le asigne provisionalmente mientras dure la retirada de dicho permiso.

#### **Artículo 33. Responsabilidad civil.**

Por PREZERO ESPAÑA, S.A., se garantizará la defensa del personal que, como consecuencia del ejercicio de su cometido profesional, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas las fianzas, salvo en los casos en que se reconozca negligencia, dolo o mala fe en la sentencia.

Por PREZERO ESPAÑA, S.A., se concederá una póliza de seguro colectivo para todo el personal que conduzca vehículos oficiales o que, en razón de su puesto de trabajo dentro de la Entidad, puedan exigirles responsabilidades de cualquier tipo por accidentes de trabajo o por cualquier otra causa relacionada con dicho puesto de trabajo. Este seguro comprenderá:

- Responsabilidad Civil limitada hasta 150.253,26 euros.
- Daños a terceros ilimitados.
- Defensa Jurídica.

#### **Artículo 34. Seguridad y salud laboral.**

1. El trabajador y la trabajadora tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, así mismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es, de los comités de seguridad y salud en el trabajo.

2. La empresa PREZERO ESPAÑA, S.A., está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de seguridad y salud en sus centros de trabajo, así como a

facilitar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores y las trabajadoras que contraten, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador o trabajadora, o para sus compañeros o terceros. El trabajador y la trabajadora están obligado/as a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

3. El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano interno para la participación en esta materias, y en los términos en los que establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Se constituirá un Comité para el ámbito total de la empresa PREZERO ESPAÑA S.A., cuya composición, número y garantías se determina en la Ley P.R.L., y que adoptará un Reglamento Interno de funcionamiento de acuerdo con lo establecido en dicha Ley.

#### **Artículo 35. Vigilancia de la salud (revisión médica).**

Con el fin de una protección adecuada de la salud de los trabajadores y las trabajadoras y de acuerdo con los protocolos de vigilancia de la salud, según los diferentes tipos de trabajo que se realizan en la Entidad, de forma anual se realizarán reconocimientos médicos de carácter voluntario. Dichos reconocimientos se realizarán dentro de la jornada de trabajo. No obstante, y por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud Laboral se podrán indicar para determinadas categorías profesionales la obligatoriedad de dicho reconocimiento. Asimismo, para el personal de nueva contratación se realizarán reconocimientos médicos al inicio de la actividad

#### **Artículo 36. Vestuario.**

La Entidad para cubrir las necesidades por parte de los trabajadores y las trabajadoras, se compromete a entregar el vestuario que se especifica seguidamente en años sucesivos de la siguiente manera:

- a) El vestuario de invierno deberá entregarse antes del 15 de septiembre, y estará compuesto por:
  - 2 camisas de manga larga.
  - 2 pantalones.
  - 1 jersey.
  - 1 Cazadora.
  - 1 par de zapatos o botas, con puntera reforzada para los/as peones/as.
  - 1 gorro de lana.
- b) El vestuario de verano deberá entregarse a todo el personal antes del 15 de mayo, y estará compuesto por:
  - 2 camisas de manga corta.
  - 2 pantalones.
  - 1 par de zapatos, con puntera reforzada para los/as peones/as.
  - 1 gorra.

La elección de zapatos o botas corresponderá al trabajador o trabajadora.

Igualmente, la empresa entregará cada dos entregas de vestuario de invierno un equipo de agua y un abrigo compuesto por:

- Traje de agua: Pantalón y chaqueta.
- Par de botas de agua con puntera reforzada para los/as peones/as.
- Anorak de triple función.

Al personal adscrito al taller se le entregará una unidad más de camisa y pantalón en cada entrega. La empresa se compromete a mantener un estocaje suficiente como para atender la renovación del vestuario y prendas de seguridad entregando en caso de rotura u otros deterioros producidos en accidentes de trabajo o en el desempeño de sus servicios, así como para las nuevas incorporaciones de personal, previa entrega de la prenda deteriorada que deberá corresponderse con la de la última entrega realizada por la empresa. Igualmente, la empresa facilitará calzados especiales para aquellos trabajadores y trabajadoras que lo necesiten por prescripción médica que deberá siempre justificarse. El uso del vestuario será única y exclusivamente para la prestación del trabajo en la empresa. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, entenderá sobre las recomendaciones necesarias para la elección de la ropa adecuada para los diferentes puestos de trabajo, así como de los medios de protección individual (EPI), que se recomienden como de uso obligatorio.

### **Artículo 37. Graduación de las faltas.**

Las acciones u omisiones en que incurran los trabajadores y las trabajadoras afectado/as por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intención, en leves, graves o muy graves.

a) Faltas leves: Serán consideradas como tales:

1. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada a no ser que queden probada la imposibilidad de hacerlo.
2. El descuido en la conservación de los locales y materiales del servicio.
3. El uso de vestuario de trabajo fuera del horario laboral.
4. No presentar a la empresa el parte de baja o alta de la seguridad social en el plazo de 5 días o no comunicar a la empresa este hecho en el día en que se produce.
5. De una a tres faltas de puntualidad al mes natural, entendiéndose por falta de puntualidad la demora de hasta quince minutos si se excede de los quince minutos en la hora de entrada, además de considerarse falta de puntualidad, deberá recuperarse ese tiempo desde el minuto uno.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, un día al mes.

b) Faltas graves:

1. El incumplimiento de las ordenes o instrucciones de los mandos, siempre que estén dentro de las funciones correspondientes a la categoría a la que se pertenece, y cuando no se ponga en peligro la seguridad e integridad, o afecten a la dignidad del trabajador o trabajadora.
2. El incumplimiento o abando de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las misma puedan derivarse riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores y trabajadoras.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin autorización de un superior.
4. La falta de asistencia al trabajo de 2 a 3 días al mes sin causa justificada.
5. La simulación o encubrimiento de enfermedades o accidentes, de faltas propias o de otros/as trabajadores/as.
6. Las faltas de disciplina en el trabajo, del respeto debido a superiores, compañeros, subordinados y público en general, o cualquier otra acción que perturbe el normal desarrollo de los servicios .

7. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de locales y materiales del servicio.
8. La realización de trabajo particular durante la jornada laboral o en el centro de trabajo o el uso para fines propios de los enseres y herramientas propiedad de la empresa.
9. La embriaguez o toxicomanía que no fuera habitual en el trabajo, se presumirá la embriaguez en aquel trabajador/a que requerido, por un superior, a realizar las correspondientes pruebas de alcoholemias, se negase a someterse a la misma.
10. La reincidencia de tres faltas leves en un periodo de seis meses.
11. La no realización del reconocimiento médico obligatorio.

c) Faltas muy graves:

1. El hurto y el robo tanto a los trabajadores y trabajadoras, así como a la entidad.
2. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en vehículos, maquinas, aparatos, instalaciones y edificios, enseres y departamentos de la empresa de forma intencionada.
3. La disminución reiterada, voluntaria y continuada a pesar del aviso por escrito por parte de la empresa y sin causa justificada en el rendimiento de trabajo.
4. El fraude o abuso de confianza en las funciones encomendadas, violar el secreto de correspondencia y documentación o infligir el sigilo profesional.
5. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante más de tres días al mes.
6. La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
7. La reincidencia de tres faltas graves en un periodo de un año.
8. El acoso verbal, psicológico o físico y la agresión o discriminación por motivos sexuales, políticos o religiosos.

**Artículo 38. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse en función de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Un día de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido.

**Artículo 39. Procedimiento disciplinario.**

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 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 pretenda imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo, dar audiencia a los representantes de los trabajadores. La valoración de las faltas y las sanciones impuestas serán revisables ante la autoridad 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 le impone.

#### **Artículo 40. Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha del conocimiento de su comisión por la empresa. Dichos plazos quedaran interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido. En todo caso las faltas prescribirán una vez empezado el expediente, las leves a los dos meses, las graves a los cuatro meses y las muy graves a los seis meses, desde la comisión de la comisión de las faltas.

#### **Artículo 41. Despido colectivo.**

Una vez cumplido todos los pasos establecidos por Ley y en caso de poder realizar dichos despidos, la empresa llevará a cabo los mismos respetando por orden de preferencia a los trabajadores y las trabajadoras con más antigüedad en la empresa y en caso de ser la misma, la edad y la situación familiar de cada trabajador o trabajadora, siendo la Comisión Paritaria la encargada de establecer los criterios a aplicar. Se indemnizará a cada trabajador y trabajadora con un total de 45 días por año trabajado.

#### **Artículo 42. Delegados de Personal o Comité de empresa.**

Los Delegados de Personal, o, en el caso, el Comité de Empresa, es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras y como tal, órgano de encuentro de las diversas centrales sindicales que hayan accedido a él, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales respecto a sus propios afiliados y afiliadas. Sus funciones serán las recogidas en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, y la empresa facilitará todos los medios necesarios para la realización de las mismas.

#### **Artículo 43. Secciones sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 44. Crédito horario.**

El delegado/s de personal dispondrán de 22,5 horas mensuales retribuidas cada uno de ellos para el ejercicio de sus funciones de representación. Deberá comunicarse a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación salvo casos excepcionales del uso de este crédito horario. El tiempo empleado en dicha función representativa se considerará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Quedan excluidas del cómputo de utilización de las horas sindicales, las empleadas en reuniones convocadas por la empresa y las empleadas en la negociación colectiva. Los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal y Delegados/as Sindicales podrán acumular el crédito de horas a que tengan derecho en uno o varios de sus componentes. La acumulación se informará a la empresa.

**Artículo 45. Local del comité de empresa y secciones sindicales.**

La Dirección de la empresa facilitará a los miembros del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales un local adecuado para el desarrollo de sus funciones. Dicho local, que se ubicará dentro de las instalaciones de la Entidad, deberá estar dotado de todos los medios materiales necesarios. La empresa PREZERO ESPAÑA, S.A., se encargará al igual que en todas sus instalaciones del mantenimiento del mismo.

**Artículo 46. Derecho a la información.**

Con independencia de la reconocida al Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas vigentes, la Entidad informará según lo establecido en el presente Convenio de las siguientes materias: Relación anual de todo el personal afectado por el convenio que incluya nombre y apellidos, edad, fecha de ingreso, categoría, centro de trabajo, sistema y grupo de rotación y turno de vacaciones.

**Artículo 47. Reuniones informativas con los trabajadores y las trabajadoras.**

Con independencia del Derecho de Asamblea regulado en el artículo 77 y siguientes y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa podrá celebrar reuniones informativas mensuales con los trabajadores y las trabajadoras en sus respectivos centros de trabajo sobre asuntos de su interés directo, a la finalización de la jornada de trabajo. La reunión mensual, no acumulable, se acordará con una anticipación de 3 días laborables con la PREZERO ESPAÑA, S.A., para mejorar la coordinación de los Servicios. Las Secciones Sindicales, definidas en el presente convenio, podrán solicitar igualmente, y por casos excepcionales, la celebración de reuniones con sus afiliados/as. Estas reuniones, que no podrán programarse en fechas coincidentes con cualquier otro tipo de reunión sindical, se celebrarán a la finalización de jornada, y su programación se acordará con una anticipación de 3 días laborables con la Empresa para mejorar la coordinación de los Servicios.

**Artículo 48. Plan de Igualdad.**

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

**Artículo 49. Procedimiento de inaplicación de Convenio Colectivo.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo se producirá respecto de las materias reservadas en el artículo 82.3 ET y en los términos en él establecidos.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET y pactadas en el presente convenio colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

#### **Artículo 50. Igualdad de oportunidades e Igualdad de Género**

La empresa y la representación de los trabajadores/as, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, procurando que no se produzcan situaciones de desigualdad carentes de justificación objetiva y adoptando medias generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio.

#### **Disposición adicional primera.**

Se incluye y se reconoce el acuerdo firmado en el Sercla en fecha 19 de diciembre del 2008 cuyo núm. de expediente es 41/2008/269, incorporándose dicho acta como anexo al convenio colectivo.

#### **Disposición adicional segunda: Cuadrantes de servicios.**

Los cuadrantes se adaptarán a las necesidades del servicio, para lo cual, en diciembre de cada año, la empresa comunicará a la representación de los trabajadores, los cuadrantes establecidos para el año, previo período de consultas con el delegado de personal.

#### **Disposición adicional tercera: Garantías de empleo.**

En caso del cese de PREZERO ESPAÑA, S.A., en el contrato de prestación de los servicios otorgados por el ayuntamiento de Coria del Río, serán de aplicación obligatoria los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del convenio general de limpieza pública, viaria, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, así como el artículo 44 del estatuto de los trabajadores.

#### **Disposición Transitoria**

Todos los trabajadores que, a la firma del presente convenio, tengan la categoría de Peón con una antigüedad reconocida superior a 1 año pasarán automáticamente a ostentar la categoría de Peón Especialista.

La categoría de peón especialista desaparecerá en la siguiente licitación que se adjudique a partir de la entrada en vigor del presente convenio, convirtiéndose los peones especialistas en peones, pasando la retribución de la categoría de peón a ser la del peón especialista.

| CATEGORIA         | SALARIO BASE | COMP. ESPECIF. | TOTAL      | C. DESTINO | C. DISPONIBILID | ANTIGÜEDAD | PRECIO FESTIVO | PRECIO HORA EXTRA | PLUS ROTACIÓN | HORA NOCT | PLUS MANT. | VESTUARIO |
|-------------------|--------------|----------------|------------|------------|-----------------|------------|----------------|-------------------|---------------|-----------|------------|-----------|
| CONDUCTOR PRIMERA | 1.549,70 €   | 324,28 €       | 1.873,98 € | - €        | - €             | 47,29 €    | 120,92 €       | 25,22 €           | 167,69 €      | 1,73 €    |            | 39,17 €   |
| CONDUCTOR SEGUNDA | 1.354,54 €   | 428,45 €       | 1.782,99 € | - €        | - €             | 46,26 €    | 114,86 €       | 23,93 €           | 167,69 €      | 1,73 €    |            | 39,17 €   |
| OFICIAL MECANICO  | 1.354,54 €   | 428,45 €       | 1.771,32 € | - €        | - €             | 46,26 €    | - €            | 23,93 €           | - €           |           |            | 39,17 €   |
| PEON ESPECIALISTA | 1.159,39 €   | 532,62 €       | 1.692,01 € | - €        | - €             | 44,20 €    | 108,79 €       | 22,64 €           | - €           | 1,26 €    |            | 39,17 €   |
| PEÓN              | 1.000,00 €   | 300,00 €       | 1.300,00 € | - €        | - €             | 42,00 €    | 95,00 €        | 20,00 €           | 167,69 €      | 1,20 €    |            | 39,17 €   |

| AYUDA SOCIAL A FAMILIARES DISMINUIDOS | 2025                |
|---------------------------------------|---------------------|
|                                       | 72,89 €<br>145,88 € |