

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2026-2730

Servicio de Administración Laboral
Expediente: 14/01/0106/2026
Código de Convenio: 14104041012026

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa ALTHE-NIA, S.L.U. en sus servicios de recogida y transporte de residuos correspondientes al lote denominado «Córdoba Sur» (centros de trabajo de Lucena y Priego de Córdoba), aprobado el día 15 de julio de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

A C U E R D O

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

Córdoba, en la fecha certificada

Córdoba, 30 de julio de 2026.- La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 Fecha Firma: 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS PROV. CÓRDOBA SUR**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1. Partes signatarias**

El presente Convenio Colectivo lo suscriben y firman por la empresa ALTHENIA S.L.U Don José Félix Reyes Infante, don Cristóbal Pozo Martín y doña Cintia Calles Gálvez, y la representación de las personas trabajadoras de la Empresa, en el ámbito funcional y territorial de aplicación. Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal, territorial y funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas a la prestación de los servicios de recogida y transporte de residuos correspondientes al lote denominado «Córdoba Sur», adjudicado por la Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente, S.A. (EPREMASA), cualquiera que sea la empresa adjudicataria responsable de la ejecución del servicio durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de inicio efectivo de la prestación del nuevo contrato de servicio derivado de la correspondiente adjudicación del lote «Córdoba Sur» de EPREMASA, cualquiera que sea la empresa adjudicataria que resulte responsable de su ejecución.

Cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar la revisión del mismo con un preaviso mínimo de un mes y máximo de seis meses antes del vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta.

En caso de conflicto colectivo, las partes se comprometen a someterse a los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos laborales vigentes (sistema extrajudicial) y, en caso de desacuerdo, podrán someterse a arbitraje.

El Convenio queda denunciado de forma automática el 31 de diciembre de 2029, estando en vigor hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán las que con anterioridad vinieran disfrutando las personas trabajadoras, calculadas en cómputo anual, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 26, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico y vincula a las partes en su integridad en cómputo anual, sin que sea posible la aplicación individualizada de condiciones anteriores.

Artículo 6. Comisión paritaria

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria compuesta por igual número de miembros de la parte económica y social, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Firma electrónica



D1CD8014C8EC1FA95356

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo de 5 días hábiles (lunes a viernes) a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que éstas regulen.

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Mixta Paritaria, estando integrada por tres representantes de la empresa y tres de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo presentes en la representación de los trabajadores/as (delegados/as de personal o miembros del comité de empresa). En caso de no emitirse resolución o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán solicitar la mediación en el SERCLA u Organismo que lo sustituya.

Artículo 7. Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio se podrá producir respecto de las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las causas previstas en el mismo precepto legal.

La empresa deberá iniciar el procedimiento comunicando por escrito tanto a la representación legal de las personas trabajadoras como a la Autoridad Laboral, la iniciación del periodo de consultas.

Tras la celebración del preceptivo periodo de consultas, de duración no superior a quince días, si se alcanza un acuerdo, este se comunicará a la Autoridad Laboral. El acuerdo fijará el alcance y la duración de la medida de inaplicación de condiciones de trabajo acordada.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio (regulada en el artículo 6 del presente convenio), que se pronunciará dentro del plazo de siete días siguientes al planteamiento de la discrepancia.

Cuando no se hubiese solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o cuando en la citada Comisión no se alcanza el acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación y arbitraje ante el SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía).

Solo en caso de que ambas partes así lo soliciten y acepten expresa y voluntariamente, podrán someterse a un arbitraje vinculante. En el caso de sometimiento voluntario y expreso a dicho arbitraje vinculante, el laudo que se dictase tendría la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Subrogación del personal

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Aquel personal que, venga con condiciones más beneficiosas de otra subrogación anterior, le serán respetadas, en cualquier caso.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

Artículo 9. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, así como en el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 10. Principios de igualdad y no discriminación. En cumplimiento de los artículos 17 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, LO 3/2007, y la legislación vigente, el presente Convenio garantiza la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando la ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta (por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen, religión, edad, discapacidad, condición social, estado civil, entre otras), tanto en el acceso al empleo, como en la clasificación profesional, promoción, retribución, jornada y condiciones de trabajo y empleo, y extinción de la relación laboral. Ninguna cláusula del Convenio podrá implicar limitaciones, exclusiones o segregaciones contrarias a estos principios. Empresa y representación legal velarán activa y permanentemente por la aplicación real y efectiva del principio de igualdad y el seguimiento de medidas de acción positiva.

Artículo 11. Contratación. El ingreso al trabajo se realizará conforme a cualquiera de las modalidades contractuales reguladas en la legislación laboral vigente y los criterios de selección serán siempre técnicos, objetivos y neutros por razón de género u otra circunstancia protegida.

En caso de haber varias candidaturas que cumplan con los requisitos, se optará por el género más infrarrepresentado.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12. Clasificación profesional

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.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales. Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrados en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal. La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, toda persona trabajadora está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

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

La selección de personal se realizará mediante una perspectiva de género, a través de la aplicación del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Las empresas favorecerán la suscripción de acuerdos de colaboración con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, conforme a lo previsto en la normativa vigente en cada momento.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 Fecha Firma: 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

Con el ánimo y el propósito sectorial de favorecer, fomentar y/o potenciar la incorporación tanto de la mujer en sectores y actividades históricamente masculinizados, como también de personas con discapacidad y/o distinta capacidad funcional, así como, igualmente, al objeto de dotar y facilitar a las personas trabajadoras con empleos temporales o estacionales, de una mayor mejora de la empleabilidad, de estabilidad laboral, especialización, funcionalidad y polivalencia en el empleo, las representaciones legales de las personas trabajadoras, las organizaciones sindicales, las agencias y entidades de colocación o de la denominada economía social, podrán colaborar, en todo momento, con las empresas en la creación de canales y/o bolsas de trabajo o empleo que consideren oportunas, en los diferentes servicios y contrataciones, facilitando, ordenando y canalizando a través de dichas vías las posibles candidaturas, solicitudes, curriculum vitae y/o propuestas de personas interesadas en los procesos de contratación abiertos por las empresas, considerándose todo ello acciones complementarias, ágiles, fluidas y efectivas de colaboración con los servicios públicos de búsqueda de empleo; sin perjuicio de lo establecido en los planes de igualdad de las empresas y debiéndose respetar, en todo caso, lo establecido y preceptuado, a tal efecto, en los niveles de negociación colectiva inferiores del sector.

Artículo 13. Grupos profesionales. El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Artículo 14. Definición de los grupos profesionales y funciones

Las definiciones de los grupos y funciones se realizan y revisarán periódicamente bajo estrictos criterios de transparencia, adecuación y neutralidad, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de género, y utilizando únicamente lenguaje inclusivo o neutro.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno se especifica seguidamente. Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en convenios de ámbito inferior se regulase alguna función o especialidad profesional, deberá indicarse a qué grupo de los aquí citados se asimila.

A) Grupo de técnicos.

El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones y/o especialidades profesionales:

- Jefe/a de Servicio.

A.1 Jefe/a de Servicio: Personal que poseyendo la titulación de grado superior, medio o la experiencia profesional adecuada, 15 años o más, ha sido designado por la Dirección de la Empresa para asumir bajo su mando la gestión de algún servicio de la empresa sobre el que tendrá plena responsabilidad bajo la dependencia y supervisión de un Jefe de Producción, Desarrollo o Dirección de Área, pudiendo tener personal a su cargo y exigiéndosele en cualquier caso, iniciativa, responsabilidad y autonomía.

B) Grupo de mandos intermedios.

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

- Encargado/a o Capataz/a.
- Encargado/a o Jefe/a de Taller.

B.1 Encargado/a o Capataz/a. Es el/la trabajador/a que, a las órdenes del Jefe de Servicio o superior jerárquico realiza trabajos de vigilancia y seguimiento en el ámbito de la recogida de residuos, así como en el desarrollo del servicio de calidad adherida a los mismos. Tendrá conocimientos de los oficios o actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina del personal bajo su cargo en el servicio. Desarrollará las actuaciones que su superior jerárquico le indique en los municipios o centro de trabajo donde presta sus servicios. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel. Deberá estar en posesión del permiso de conducción clase C al menos.

B.2 Jefe/a de taller: Es el/la trabajador/a en posesión del título de FP2, o Grado superior del ramo solicitado, o la contrastada experiencia profesional, revisa y en su caso da conformidad a los presupuestos de reparaciones, asume el mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados, actuando bajo la dirección de su jefe/a inmediato/a.

Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller.

Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación del material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizan. Deberá estar en posesión del permiso de conducción clase C al menos.

C) Grupo de administrativos.

Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:

- Auxiliar Administrativo/a.

C.1 Auxiliar administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios.

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora:

- Conductor/a.
- Supervisor/a
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller o mantenimiento.
- Especialista de mantenimiento.
- Operario de recogida.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 Fecha Firma: 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

D.1 Conductor/a: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Bajo las órdenes y supervisión del superior jerárquico es capaz de realizar los trabajos destinados a la recogida de residuos. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Deberá estar en posesión del permiso de conducción clase C al menos. Dentro del entretenimiento se encuentra la revisión de los niveles y llenado, incluido combustible, y la limpieza del camión.

D.2 Supervisor/a: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos técnicos y del servicio necesario para la buena ejecución de su puesto de trabajo. Bajo las órdenes de su superior jerárquico, Jefe/a de Servicio en primer orden y Encargado/a o Capataz en segundo, se encargará de realizar las tareas de vigilancia y supervisión de las diferentes rutas asignadas por la empresa, así como la limpieza y recogida de basura en los puntos de contenedores y sus alrededores. Deberá realizar las operaciones necesarias tales como fotografías, informes u otras asignadas, para evidenciar los trabajos realizados, justificaciones o comprobaciones necesarias. Podrán llevarse a cabo las funciones propias de oficial 1º del servicio, conductor u otras funciones secundarias de encaje en la categoría profesional indicada.

D.3 Oficial/a primera de taller: Trabajador/a cualificado con experiencia suficiente y especialización para el oficio técnico específico asignado (mecánica, electromecánica, carrocería, mantenimiento de contenedores, etc.). Es capaz de ejecutar trabajos de alta complejidad con perfección y autonomía. Personal responsable de diagnosticar y reparar un vehículo con autonomía y completo conocimiento de los trabajos de la categoría inferior, bajo la orientación del/la Jefe/a de Taller de los siguientes órganos: reparaciones generales de motor, sistemas de aire, cajas de cambios, embragues, direcciones, diferencial, frenos y demás mecanismos de motor de los vehículos que se utilizan en la empresa. Aportando conocimientos generales de electricidad de automóviles. Deberá estar al menos en posesión del permiso de conducción C.

D.4 Oficial/a segunda de taller o mantenimiento: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia. Con posibilidad de mando sobre operarios, es personal cualificado de oficios propios de su categoría que se responsabilizará de labores de mecánica, electromecánica, de entretenimiento variado en instalaciones o en la reparación y mantenimiento de contenedores de superficie o soterrados propios del servicio al que esté asignado así como la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

D.5 Especialista de mantenimiento: Dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad para la ejecución de los trabajos de mantenimiento, limpieza y reparación de contenedores del servicio, así como otras labores para las que tenga la formación y preparación exigida.

D.6. Operario de recogida: Persona trabajadora que se ocupa de ejecutar las labores de recogida de contenedores, limpieza de entorno y aquellas tareas del servicio que no requieren ninguna especialización profesional ni técnica. Podrá realizar funciones de operario de mantenimiento con la formación y preparación adecuada al puesto.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



D1CD8014C8EC1FA95356

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15. Organización del trabajo y disposiciones generales

La organización del trabajo corresponde a la empresa, respetando los derechos fundamentales y de igualdad. La persona trabajadora cumplirá instrucciones en el marco legal y convencional, reservándose la potestad de negarse a órdenes contrarias a la Ley o al presente Convenio.

Artículo 16. Prestación del trabajo.

La prestación vendrá determinada por el contrato y el Estatuto de los Trabajadores. El personal realizará las tareas derivadas de su puesto y grupo profesional, interviniendo en todos los trabajos adecuados a su perfil, sin discriminación y con protección de su dignidad, salud y seguridad.

Artículo 17. Jornada laboral y registro horario

La jornada laboral tendrá una reducción progresiva una vez iniciado el nuevo contrato tal como se indica en los Artículos 2 y 3 del presente convenio. Para el año 2027 será de 39 horas semanales, 1.740 en cómputo anual. Para el año 2028 será de 38 horas semanales, 1.695 en cómputo anual, el año 2029 de 37,5 horas semanales, 1.672 en cómputo anual. En el último semestre del año 2028, la comisión negociadora del convenio verá si con los nuevos medios ya implantados se puede reducir la jornada a 37 horas semanales en el año 2029.

Se analizará con los representantes de las personas trabajadoras, las rutas que excedan de los horarios acordados y su forma de compensación. Se considerará como tiempo realmente trabajado los 20 minutos de descanso. Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descanso, se estará a lo establecido en la normativa vigente. Descanso de dos fines de semana al mes (considerando fin de semana, viernes-sábado, sábado-domingo y domingo-lunes). El tiempo de trabajo se computará desde el momento en que la persona trabajadora esté en condiciones de prestar sus servicios. El registro horario será accesible, objetivo y no discriminatorio (según Art. 34.9 ET).

Artículo 18. Disponibilidad en Días de Descanso

Habida cuenta de la especial naturaleza en la prestación de servicios del contrato, es necesario la adscripción a un sistema que establezca un mecanismo ágil y voluntario para la cobertura de necesidades productivas urgentes e imprevisibles que surjan en los días previamente fijados como descanso o libranza en el cuadrante del personal.

Atendiendo al principio de voluntariedad, se determinará un cuadrante de personal con aquellas personas trabajadoras que de manera voluntaria quieran adscribirse al servicio al inicio de cada año natural, quienes deberán estar comunicados y disponibles para atender la necesidad de realizar las funciones dispuestas en el pliego del servicio de forma rápida y eficaz.

La renuncia será voluntaria y a realizar en cualquier momento, haciéndose efectiva a los quince días de la comunicación.

La empresa deberá preavisar a la persona trabajadora con una antelación mínima de 24 horas a la hora de incorporación, salvo causa de fuerza mayor o urgencia debidamente justificada.

Las horas trabajadas se computan a efectos de jornada anual o en su caso de horas extraordinarias, respetando el límite legal de 80 horas al año salvo compensación en descanso.

Se debe garantizar los descansos establecidos por normativa y las llamadas del personal se harán por orden de llamada salvo que haya cambios de turnos entre el personal.

El tiempo trabajado en descanso fijado será compensado con un nuevo día de descanso que si es a elección de la fecha por la persona trabajadora será por un día de descanso y si es a elección de fecha por

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 Fecha Firma: 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

la empresa será la compensación de un día de descanso y la compensación económica del 50% del valor de una jornada ordinaria.

La no adscripción a esta Bolsa no supondrá ninguna sanción, perjuicio o discriminación a efectos de promoción, formación o cualquier otro aspecto laboral salvo que no hubiere personal suficiente y hubiera negación a su realización o no se acuda sin causa estando adscrito.

La empresa llevará un registro diario de estas horas trabajadas que se hará entrega mensualmente a la persona trabajadora y a la representación legal de las personas trabajadoras, especificando la compensación aplicada.

Artículo 19. Promoción y ascensos. Los procesos de promoción y ascenso serán neutros y objetivos, valorando méritos y condiciones técnicas, sin discriminación alguna y promoviendo el acceso del sexo menos representado en cada puesto/equipo en igualdad de condiciones. El periodo de prueba de ascenso será igual para todos.

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

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta, se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, puedan tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de dos meses para todo el personal.

Durante este periodo, la persona trabajadora ascendida ostentará la categoría a la que ha sido promocionada provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, la persona trabajadora volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 20. Vacaciones

El personal disfrutará de 23 días hábiles si son partidas a razón de dos periodos o 22 días hábiles si es mes completo. El disfrute será preferentemente en periodo de verano para el 50% del total de las vacaciones, permitiéndose la adaptación conforme a necesidades de conciliación, discapacidad, o diversidad familiar.

En el primer trimestre del año se elaborará el calendario de vacaciones entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras acorde a las condiciones organizativas del servicio.

Artículo 21. Permisos retribuidos

Todos los permisos recogidos en la ley y los especificados en este convenio estarán exentos de discriminación. Incluyen permisos por matrimonio, nacimiento, hospitalización, fallecimiento, deberes inexcusables, lactancia, fuerza mayor, etc., y especialmente los reconocidos para víctimas de violencia de género.

Cuadro explicativo de los parentescos.

Familiares:

- Consanguinidad.
- Afinidad.

1º Grado: Padres e hijos; Cónyuge, suegros, yerno y nuera.

2º Grado: Abuelos, nietos y hermanos; Abuelos políticos y cuñados.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

3º Grado: Tíos/as (hermanos/as de mis padres), sobrinos/as (hijos/as de hermanos/as), bisabuelos/as (padres de mis abuelos/as).

Las personas trabajadoras tendrán derecho, sin pérdida de retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándose adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos naturales y por las causas que a continuación se relacionan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual. La persona trabajadora deberá aportar la documentación justificativa correspondiente, siendo esta el certificado de empadronamiento oficial emitido por el organismo correspondiente, y, en el caso de que la Empresa detecte que en solicitudes anteriores se contemple duplicidad de dirección, en este caso la solicitud será denegada.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) En lo no contemplado en este Convenio sobre maternidad, paternidad y adopción, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de Ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

j) Cuatro días por asuntos propios debiendo preavisar con una antelación mínima de 7 días. Estos días se podrán disfrutar combinándolos con vacaciones, o «puentes» de días festivos, siempre y cuando no se tomen de forma colectiva que repercuta en el normal funcionamiento del servicio correspondiente y limitado a categoría a un conductor/a y un operario por día.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 Fecha Firma: 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba



D1CD8014C8EC1FA95356

k) Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, quien lo trabaje será en compensación económica salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 22. Excedencias: forzosas y voluntarias

La empresa reconoce derechos de excedencia por cuidado de hijos o familiares, violencia de género, ejercicio de deber público, según la ley. La reincorporación se hará de forma no discriminatoria.

Excedencia forzosa

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa de la persona trabajadora, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria y por cuidado de hijos

Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les 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 de nuevo por la misma persona trabajadora si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

No obstante, el personal excedente conservará el derecho al reingreso en su puesto de trabajo en las excedencias voluntarias con duración de cuatro meses a un año, siempre que la persona trabajadora lo solicite con un mes de antelación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberán ser motivadas y comunicadas por escrito a la persona trabajadora, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en los términos establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona 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, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora tenga reconocida la condición de miembro de familia numerosa general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, y en caso de familia numerosa especial, hasta un máximo de dieciocho meses, de conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 Fecha Firma: 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

Durante el período de excedencia la persona trabajadora no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 23. Invalidez parcial y adaptación

La empresa facilitará adaptación de puesto, funciones o grupo, conforme a las capacidades de la persona trabajadora derivadas de accidente, IT o discapacidad sobrevenida, aplicando criterios objetivos de igualdad.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 24. Revisión económica del presente convenio colectivo

Con fecha de efectos desde que este convenio entra en vigor (por finalización del contrato actual), se aplicará la tabla salarial 2026 indicada en Anexo I.

La tabla salarial que se incluye es provisional, dado que puede verse afectada en un 0,5% adicional durante 2026 en caso de que dicho porcentaje finalmente sea aplicado a los empleados públicos.

Para el año 2027, en caso de que se inicie en ese año el nuevo contrato administrativo, se aplicará la tabla salarial para la nueva licitación 2026, que deberá ser incrementada en el porcentaje correspondiente a la revisión salarial que experimenten los empleados públicos para 2027.

Desde la entrada en vigor de este convenio, y por tanto, desde el inicio del nuevo contrato de servicios citado anteriormente, no existirán incrementos salariales hasta el segundo año de vigencia del contrato administrativo que se inicie tras la firma del presente Convenio Colectivo.

Para el tercer año de vigencia del contrato administrativo que se inicie tras la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se revisarán los conceptos salariales y extrasalariales en el mismo índice de incremento en la revisión de precios aplicable a la masa salarial del contrato, sin que haya atrasos o carácter retroactivo de los ejercicios anteriores.

Artículo 25. Definición de salario

Salario es toda percepción económica, en dinero o en especie, recibida por el trabajo efectivo o por los periodos de descanso legalmente computables.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el/la trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 26. Abono del salario

El salario se abonará mediante transferencia bancaria al número de cuenta indicado por la persona trabajadora.

A toda persona trabajadora se le facilitará el recibo de la nómina, preferentemente digital o en papel, en la que se reflejarán los importes correspondientes al periodo de tiempo liquidado y los conceptos que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente proceden.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



D1CD8014C8EC1FA95356

Artículo 27. Cláusulas salariales

No se podrá pactar ningún complemento retributivo que implique discriminación retributiva, directa o indirecta.

Artículo 28. Abono de retribuciones

Las retribuciones se abonarán en 12 mensualidades más 4 pagas extraordinarias, especificando clara y desglosadamente todos los conceptos salariales.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el personal tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Artículo 29. Pagas Extraordinarias

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán cuatro pagas extraordinarias con la denominación de Paga de verano, Paga de Navidad, Paga de marzo y Paga de septiembre. La fecha de abono de las pagas será el 30 de junio para la Paga de verano, 15 de diciembre para la Paga de Navidad, 30 de marzo para la Paga de marzo y 30 de septiembre para la Paga de septiembre. El período de devengo será de 1 de enero a 30 de junio para la Paga de verano, de 01 de julio a 31 de diciembre para la Paga de Navidad, y de 01 de enero a 31 de diciembre del año en curso para la Paga de marzo y septiembre.

Para las liquidaciones de pagas extras el personal que vaya causando baja en la empresa se deberá tener en cuenta su modalidad de abono y la parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en ese semestre hasta el día de finalización del servicio.

Artículo 30. Estructura salarial

La cuantía salarial, está recogida en la tabla anexa, incluye salario base, complementos personales (antigüedad...), de puesto, extras por festivo, nocturnidad, servicios especiales u horas extra, siempre bajo criterios objetivos y sin discriminación alguna.

- Antigüedad: En concepto de aumentos por antigüedad, cada empleado/a percibirá mensualmente por cada trienio de permanencia ininterrumpida en la empresa sin diferencia de categoría la cantidad establecida en el anexo I mensual, comenzando a devengarse desde el mes siguiente al que se cumplan.

-Pagas extraordinarias: La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, cuatro pagas extraordinarias que estará compuesto por una mensualidad de salario base más la antigüedad en la Paga de Verano y Navidad Marzo (con devengo de octubre a marzo) y Septiembre (con devengo de abril a septiembre), todas con devengo semestral.

Artículo 31. Complementos personales

Cualquier complemento por antigüedad, méritos o consolidación será objetivo y neutro.

Artículo 32. Complementos al puesto de trabajo

Son de carácter funcional, asignados conforme a las características objetivas del puesto sin que exista discriminación alguna.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica según tabla anexa.

- Complemento de Puesto de Trabajo: Este complemento vendrá determinado para cada categoría profesional por aplicación de las cantidades recogidas en la tabla de retribuciones del presente convenio. Para la determinación de estas cantidades se han tenido en cuenta las características de cada puesto de

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



D1CD8014C8EC1FA95356

trabajo, compensando los distintos grados de penosidad, toxicidad, responsabilidad, disponibilidad, turnicidad, especial dedicación y el resto de las características de cada uno de ellos, independientemente de la intensidad de las mismas.

-Complemento nocturnidad: El personal que trabaje entre las 21:00 y las 06:00 horas que no haya sido contratado expresamente para un horario nocturno, percibirá un plus por este concepto equivalente al 25% del salario base de su categoría profesional

Si el tiempo trabajado en periodo nocturno fuera inferior a la jornada, el plus será proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno.

-Plus transporte será también llamado en tabla anexa complemento distancia.

-Días festivos: Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos los acordados por la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales. Serán festivos especiales los días 1 de enero y 25 de diciembre que se abonarán según tabla por el cincuenta por ciento más del valor del festivo normal. Tendrán revisión salarial a partir del primer año de revisión económica.

-Complemento domingos: personal que preste servicios en domingo, le será abonado un complemento por día efectivo de trabajo según tablas.

Artículo 33. Retribuciones en caso de incapacidad temporal o invalidez provisional

1. En caso de que el/la trabajador/a incurra en incapacidad temporal por accidente de trabajo, se complementará la prestación hasta el 100% de todos los conceptos retributivos, desde el primer día.

2. En caso de que la incapacidad temporal o invalidez provisional, sea por contingencias comunes, a partir del día 45 de IT se complementará al 100% de todos los conceptos retributivos y solo en el caso de ingreso hospitalario, intervención quirúrgica o enfermedad grave el complemento será desde el primer día.

Siempre que la persona trabajadora no incurra en más de un proceso de IT por contingencias comunes durante el año natural, se procederá a complementar dicho proceso con un ajuste económico hasta el 100% en la nómina del mes de enero del año siguiente.

Se abonará definitivamente cuando esté ligado al absentismo del servicio que haya rebajado en un 1,5% el índice de absentismo del año anterior y que no supere el índice de absentismo laboral en España del ejercicio anterior del sector de residuos.

Artículo 34. Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida

La empresa procurará la recolocación o adaptación de las personas con discapacidad sobrevenida, garantizando la igualdad retributiva por el mismo trabajo.

Artículo 35. Indemnizaciones

Las indemnizaciones por desplazamientos, dietas y kilometraje ajustadas a criterios objetivos, serán revisadas anualmente.

Para los casos en que la persona trabajadora utilice su vehículo propio en los desplazamientos al servicio de la empresa se abonará el kilómetro recorrido a partir de la firma del presente convenio a razón de 0,26 € Si el/la trabajador/a tuviera que desempeñar su trabajo en otro centro de trabajo distinto al habitual se le abonará el incremento de kilómetros que pudieran existir, por la distancia más corta, entre este centro y aquel.

Artículo 36. Cese de la persona trabajadora

El preaviso será de 15 días para contratos de un año o más. No cumplirlo implica descuento/duración del periodo de preaviso en la liquidación, sin distinción por razón de género, discapacidad, etc.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



D1CD8014C8EC1FA95356

Artículo 37. Indemnización por muerte o invalidez permanente

1. En caso de muerte, o gran invalidez derivados ambos de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización de 20.000 euros durante la vigencia del convenio.

2. En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y una vez firme tal calificación, se fija una indemnización de 20.000 euros durante la vigencia del convenio. Esta indemnización solo tendrá lugar cuando la persona trabajadora no vuelva a tener vínculo laboral con la empresa.

3. En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 20.000 euros durante la vigencia del convenio.

En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir será la pactada en la fecha en que se produzca el hecho causante de la misma.

Dado que la empresa ha de suscribir la correspondiente póliza de seguro, las indemnizaciones no se abonarán en su importe correspondiente hasta que la compañía aseguradora las haga efectivas.

Este artículo entrará en vigor a los quince días de la firma del convenio, al objeto de contratar las nuevas pólizas.

Artículo 38. Jubilación anticipada y parcial

La empresa facilitará, dentro de la ley y en condiciones de igualdad, la jubilación parcial y anticipada, así como los incentivos previstos.

Jubilación Anticipada

La persona trabajadora que se jubile anticipadamente, percibirá de la empresa una gratificación de 2.500 € por anticipar en un año la edad legal de jubilación y de 3.500 € si se anticipa dos años. Estas cantidades se verán actualizadas anualmente con el tanto por ciento que se incremente el salario

Jubilación Parcial

Para las personas trabajadoras que cumplan los requisitos para acceder a la jubilación parcial, según la legislación laboral vigente en cada momento, la empresa estudiará la misma y supeditado a normativa de rango superior. El proceso se iniciará a solicitud de la persona trabajadora, y deberá aportar la documentación correspondiente (informe de jubilación y hoja de vida laboral). Se estará a lo dispuesto en la normativa estatal.

Artículo 39. Reincorporación laboral tras situación de discapacidad

La empresa garantizará la adaptación de puesto y plenos derechos de quienes se reincorporen con discapacidad, en condiciones de igualdad.

CAPÍTULO V**ACCIÓN SOCIAL****Artículo 40. Seguros**

La empresa suscribirá seguros para sus personas trabajadoras, con las mismas condiciones para todas, sin discriminación.

Artículo 41. Garantías profesionales en caso de retirada de permiso de conducir

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, y cumpliendo la misión que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, por primera vez, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo percibiendo la retribución correspondiente al nuevo puesto de

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

trabajo. En el supuesto de que no hubiera plaza vacante disfrutará de un permiso sin retribuir durante todo el tiempo que esté sin carnet de conducir, recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carnet.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir con vehículo propio y fuera de las horas de trabajo, siendo la primera vez, la empresa le facilitará otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución económica correspondiente al nuevo puesto. En el supuesto de que no hubiera plaza vacante disfrutará de un permiso sin retribuir durante todo el tiempo que esté sin carné de conducir, recuperando su puesto de trabajo como conductor cuando le devuelvan el carné.

Todo ello sin perjuicio de las sanciones de orden laboral que procedan.

En el caso de retirada del permiso de conducir, por los motivos de imprudencia temeraria, negligencia, alcoholemia o toxicomanía, lo regulado en este artículo no será objeto de aplicación.

Artículo 42. Defensa jurídica

Cuando no sea por causa imputable a la persona trabajadora y en caso de considerarse por la parte empresarial y social de ser agresión (veracidad de los hechos, testigos, cumplimiento del protocolo...) le será ofrecido a la persona agredida asistencia jurídica gratuita para la defensa de la agresión.

Artículo 43. Ropa de trabajo

La entrega de vestuario y elementos de protección se realizará en igualdad de condiciones para toda la plantilla, conforme a criterios objetivos.

La empresa entregará a las personas trabajadoras la ropa de trabajo necesaria durante todo el año para el desempeño de sus funciones. Todo el personal tendrá la obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

Todos las personas trabajadoras tendrán a su disposición las herramientas y útiles de trabajo adecuados a la función a desarrollar.

En los trabajos penosos o en los que manipulen materias tóxicas se facilitarán los medios de limpieza y protección adecuados.

La empresa se responsabiliza del perfecto estado de las herramientas y la persona trabajadora de su uso correcto.

Se creará una Comisión Mixta para la elección del vestuario.

El vestuario se entregará a las personas trabajadoras que lo necesiten durante los meses de mayo y septiembre de cada año.

Relación de Prendas:

VERANO

- 2 camisas de manga corta.
- 2 pantalones.
- 2 cazadoras sin acolchar.
- 1 par de botas de seguridad.
- 6 pares de guantes de trabajo.

INVIERNO

- 2 camisas de manga larga.
- 2 pantalones de invierno.
- 2 jersey.
- 1/2 cazadora acolchada.
- 1 par de botas de seguridad.
- 1 traje de agua.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

- 1 par de botas de agua.
- 6 pares de guantes de trabajo.

El stock de monos de trabajo que hay en los centros se irá reponiendo según el consumo.

Aparte de lo estipulado en el presente convenio, toda la ropa de trabajo deteriorada o en mal estado y siempre que este mismo sea pertinentemente entregada a la empresa, debe ser sustituida inmediatamente por la empresa.

Artículo 44. Reconocimiento médico

Antes de comenzar a prestar sus servicios, cada persona trabajadora será sometida a reconocimiento médico por el Servicio Médico de la Empresa, que dictaminará la aptitud física del mismo para el desempeño de la función que haya de encomendarse.

Los reconocimientos médicos periódicos tendrán carácter obligatorio para todo el personal operario dada la peligrosidad y riesgos que entrañan las categorías del servicio

Asimismo, se establecerá un reconocimiento médico anual para todo el personal de la Empresa. La Empresa se compromete a ofrecer un reconocimiento médico con pruebas de especialista en oftalmología al personal que habitualmente trabaja en máquinas, pantalla de soldadura y personas trabajadoras que utilizan pantallas de visualización de datos.

El reconocimiento médico se realizará en los casos de las personas trabajadoras del turno nocturno, fuera de la jornada laboral, por lo que el tiempo destinado para la realización del mismo debe ser compensado y valorado como tiempo efectivo de trabajo, corriendo con todos los posibles gastos ocasionados por el mismo a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VI

IGUALDAD EFECTIVA Y PROTOCOLO DE ACOSO

Artículo 45. Garantía de Igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas trabajadoras

Las relaciones laborales en la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual a todas las personas trabajadoras de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En materia de igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 45.2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa dispone de un Plan de Igualdad negociado y firmado con las organizaciones sindicales representativas. Su ejecución, seguimiento y evaluación se llevará a cabo a través de la Comisión constituida al efecto, siendo de aplicación preferente dicho Plan, al cual se remiten íntegramente las partes en todo lo relativo a medidas, procedimientos y obligaciones en materia de igualdad y auditoría retributiva efectiva entre mujeres y hombres

Artículo 46. Principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato

Las partes firmantes del presente convenio colectivo adoptan los siguientes principios generales conforme a los Planes de igualdad que disponga la empresa.

Las partes firmantes reafirman su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, la retribución, las condiciones de trabajo y todas las fases de la relación laboral, garantizando en todo momento la ausencia de discriminación directa o indirecta.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



D1CD8014C8EC1FA95356

Artículo 47. Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo

El Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, orientación o identidad, la empresa dispone de un protocolo negociado y firmado con las organizaciones sindicales representativas. Su ejecución, seguimiento y evaluación se llevará a cabo a través de la Comisión constituida al efecto, siendo de aplicación preferente dicho Plan, al cual se remiten íntegramente las partes con garantías de confidencialidad, inmediatez y protección, y acciones de formación y sensibilización obligatoria para toda la plantilla.

Artículo 48. Protocolo de acoso y medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

En cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso, así como de lo establecido en el Anexo IV – Protocolo de acoso y el Anexo V – Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado, las partes acuerdan la plena aplicación en este centro de trabajo del citado protocolo y de las medidas en él contenidas.

El Protocolo de actuación frente al acoso, integrado en el convenio colectivo sectorial, será de aplicación subsidiaria y directa en este centro de trabajo, resultando plenamente operativo en todos sus términos, sin perjuicio de la existencia de otros protocolos generales de acoso en la empresa, que deberán aplicarse de forma coordinada y complementaria, evitando duplicidades.

La empresa se compromete a difundir el contenido del protocolo entre todas las personas trabajadoras del centro, a garantizar la confidencialidad, protección frente a represalias y tramitar con diligencia cualquier comunicación, queja o denuncia que pudiera formularse al amparo del mismo, facilitando a la comisión competente los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Las conductas constitutivas de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género serán objeto de sanción conforme al régimen disciplinario aplicable, sin perjuicio de cuantas responsabilidades legales pudieran derivarse.

CAPÍTULO VII**DERECHOS SINDICALES****Artículo 49. De los representantes de las personas trabajadoras**

La representación legal de las personas trabajadoras y los delegados y delegadas sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos que le sean de aplicación.

Artículo 50. De los sindicatos

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre personal y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes del personal. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



D1CD8014C8EC1FA95356

Artículo 51. De la acción sindical

a) El personal afiliado a un sindicato podrá, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario/a, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

b) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a la plantilla en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo del personal.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

Artículo 52. De los cargos sindicales

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas legalmente tendrán derecho:

a) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

b) A la asistencia y al acceso de los centros de trabajo para participar en las funciones propias de su sindicato o del conjunto de la plantilla, previa comunicación al empresario/a y sin que el ejercicio de su derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de convenio colectivo, manteniendo su vinculación como personal en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Las organizaciones sindicales que, siendo más representativas a nivel estatal o autonómico, conforme establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigente, hayan obtenido más del 35% de los votos en la elección al Comité de Empresa y tengan Delegado Sindical, dispondrán para este último del crédito de horas mensuales legalmente establecido, incrementado en diez horas al mes, siempre que no se produzca acumulación del crédito horario de ningún representante legal del personal de dicho sindicato en el centro.

Artículo 53. De la representación legal de las personas trabajadoras

El comité de empresa y los delegados o delegadas de personal son la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de la plantilla, así como la negociación y representación de la misma ante la empresa.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá competencia, en los términos legalmente establecidos en la LOLS.

Para ello tendrá derecho a un crédito de acorde a la normativa vigente de representación sindical.

En los centros de trabajo donde existan Comités de Empresa, los sindicatos con representación en los mismos podrán crear bolsas de horas sindicales para el desarrollo de su actividad. Estas bolsas acumularán horas en periodos bimensuales, no pudiendo acumularse las horas de los representantes legales de las personas trabajadoras del periodo vacacional ni las generadas en situación de Incapacidad Temporal y dicha acumulación se realizará de acuerdo o con el consentimiento del Representante que cede sus horas y del conjunto de miembros de la Sección Sindical con presencia en el Comité. El límite de horas acumuladas por cada representante de las personas trabajadoras no podrá superar el doble del crédito mensual inicialmente asignado.

En caso de que se hubiese utilizado mayor crédito horario acumulado del que correspondería, debido a una incapacidad temporal sobrevenida, ese tiempo disfrutado en exceso no se detraerá del crédito horario restante, ni se pedirá su recuperación.

Dicha materia podrá pactarse en ámbitos inferiores de negociación.

Artículo 54. Cuota sindical

A requerimiento del personal afiliado a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

Con el fin de poder realizar una adecuada gestión de la cuota sindical, el sindicato, a través de su representante autorizado institucionalmente, podrá solicitar cuatrimestralmente a la empresa la relación de personas afiliadas sobre las que esta ha practicado la deducción de la cuota, para lo cual será requisito imprescindible el consentimiento otorgado por la persona afiliada al sindicato.

Artículo 55. Prácticas antisindicales

Cuando alguna de las partes firmantes entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 56. Faltas o infracciones

Se regirá en los términos establecidos en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida y Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Previamente a la imposición de sanciones, al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. El periodo de

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**

alegaciones por parte de la representación no será tenido en cuenta para la prescripción de las infracciones y correspondientes sanciones si las hubiere.

Artículo 57. Comunicaciones

Los firmantes del presente convenio consideran necesario para el normal desarrollo de la actividad laboral, la perfecta comunicación de las personas trabajadoras y sus empleadores.

Los avances tecnológicos y usos generalizados de estos avances posibilitan nuevas formas de comunicación ágiles y eficaces como otra vía de comunicación entre las personas trabajadoras y sus empleadores.

Dado que las organizaciones empresariales y las personas trabajadoras no forman mundos separados y estancos en la sociedad en la que las comunicaciones de cualquier tipo son realizadas mediante correo electrónico o teléfono móvil, aportándose de forma ordinaria para el acceso o comunicación con distintas entidades, comercios o plataformas, el personal que disponga de ellos, habrá de facilitar a la empresa una dirección de correo electrónico y un número de teléfono móvil a los que la empresa pueda remitir comunicaciones de tipo laboral salvo negación expresa por escrito de la persona trabajadora, en tal caso se le seguirá remitiendo la información en papel cuando así lo solicite.

De igual manera la empresa facilitará a las personas trabajadoras un medio de contacto (correo electrónico o teléfono) al que puedan dirigirse.

En aras a la consideración de la desconexión digital, la empresa procurará realizar las comunicaciones dentro del horario laboral. La plantilla tendrá derecho a la desconexión digital conforme a lo que establece la ley y los términos de la política interna de cada empresa.

Artículo 58. Desconexión digital

Se estará principalmente a la normativa interna de la empresa y a la normativa legal vigente.

Disposición adicional primera. Regulación supletoria

Todos los aspectos que en este convenio colectivo no estuvieran fijados, se regularán por lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (*BOE* 15 de octubre de 2024), y en el Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera. Subrogación especial

Aquellas personas trabajadoras que vengan subrogadas con unas condiciones especiales deben respetarse todos y cada uno de los derechos devengados que le sean de aplicación.

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 **Fecha Firma:** 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.

**Boletín Oficial
de la Provincia
de Córdoba**



D1CD8014C8EC1FA95356

ANEXO I. Tablas 2026

	SALARIO	COMPLEMENTO	COMPLEMENTO		COMPLEMENTO	COMPLEMENTO	SALARIO	PAGA	SALARIO	
	BASE	PUESTO	DISTANCIA		NOCTURNIDAD	DISPONIBILIDAD	MENSUAL	EXTRA(4)		
JEFE/A DE SERVICIO	1990,38	1896,28					3886,66	1990,38	54601,44	
CAPATAZ/ENCARGADO	1457,92	813,70				902,50	3174,12	1457,92	43921,17	
MECÁNICO/A JEFE TALLER	1457,92	1716,20					3174,12	1457,92	43921,12	
SUPERVISOR/A	1372,68	640,50	276,81			343,17	2633,16	1372,68	37088,61	
CONDUCTOR/A RECOGIDA NOCHE	1372,68	640,50	276,81		343,17		2633,16	1372,68	37088,61	
CONDUCTOR/A RECOGIDA	1372,68	640,50	276,81				2289,99	1372,68	32970,57	
OFICIAL 1ª TALLER	1372,68	690,48	276,81				2339,97	1372,68	33570,36	
OFICIAL 2ª TALLER/MTO.	1104,51	445,23	276,81		276,13		2102,68	1104,51	29650,17	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1544,48	456,42					2000,90	1544,48	30188,72	
OFICIAL CONDUCTOR/A DE MTO.	1104,51	640,51	276,81			276,13	2297,96	1104,51	31993,53	
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO	960,88	572,78	276,81			240,22	2050,69	960,88	28451,80	
OPERARIO/A RECOGIDA NOCHE	960,88	572,78	276,81		240,22		2050,69	960,88	28451,80	
OPERARIO/A RECOGIDA	960,88	572,78	276,81				1810,47	960,88	25569,16	
Trienio Antigüedad	49,31	FESTIVOS (Ó DÍA LIBRE)	CONDUCTOR/A	130	FESTIVOS ESPECIALES (Ó 1,5 DÍAS LIBRES)	CONDUCTOR/A	195,00	PLUS DOMINGOS	56,37	JORNADA ANUAL
			OPERARIO/A ESPECIALISTA	90		OPERARIO/A	135,00			1784 H

Código Seguro de Verificación (CSV): D1CD 8014 C8EC 1FA9 5356 Fecha Firma: 10-08-2026 07:58:37

Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



D1CD8014C8EC1FA95356