

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 4.599/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0164/2022

Código de Convenio: 14103801012022

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A.U. (ANTES CESPAS GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.), aprobado el día 31 de octubre de 2022 por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, 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 n.º 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. n.º 90 de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. n.º 25 de 26 de julio), modificado por el el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. n.º 27 de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. n.º 28 de 11 de agosto),

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo 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, 24 de noviembre de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

ACTA FINAL

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A. Y LOS TRABAJADORES DE ESTA EMPRESA QUE PRESTAN LOS SERVICIOS EN LAS ACTIVIDADES DEL TRANSPORTE DEL RESIDUO Y EN LA GESTIÓN Y CONTROL DE PUNTOS LIMPIOS PARA LA CONCESIÓN DE EPREMASA EN LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

PREVIO

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A. dedicada a la actividad de transporte del residuo y la gestión y control de puntos limpios para la concesión de EPREMASA en la provincia

de Córdoba, y compuesta ésta por:

Por la representación de los/as Trabajadores/as-
-D. Ramón Víctor Muñoz García. Delegado de Personal.

Por la empresa.-

-D^a Josefina Ruiz Gómez.

-D. Alejandro Rodríguez Martín.

-D. José Antonio Pérez Santos.

Las partes aquí reunidas, reconociéndose mutuamente la legitimación que ostentan como partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, acuerdan lo siguiente:

ACUERDOS

1º. La redacción y firma del texto del Convenio Colectivo que se transcribe a continuación.

2º. Remitir dicho texto de convenio colectivo firmado a la Autoridad laboral, Delegación Territorial de Economía, Innovación Ciencia y Empleo de Córdoba, con la petición de su registro y publicación en el B.O.P., así como las actas de constitución de la comisión negociadora y final, en aplicación de lo establecido en los artículos 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3º. Autorizar a D. José Antonio Pérez Santos con DNI número 28.582.763L para que en nombre de las partes aquí representadas pueda realizar las gestiones oportunas mediante REGCON para el registro y depósito del presente Convenio Colectivo.

PREÁMBULO

Artículo 1º. Partes signatarias.

La firma del presente Convenio Colectivo de la Empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A., dedicada a la actividad de transporte del residuo y la gestión y control de puntos limpios para la concesión de EPREMASA en la provincia de Córdoba, y los trabajadores/as adscritos a los servicios de esta actividad, ha sido acordada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, compuesta por la parte social, por el Delegado de Personal, y por la Empresa, por su representación legal, cuyos nombres constan en el acta de constitución de la comisión negociadora así como en el previo de este acta final de convenio, reconociéndose ambas partes la legitimación y representación necesaria para la firma del presente convenio a tenor de la legislación vigente.

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbito Territorial, Funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo será aplicable a los/as trabajadores/as de la Empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A. que prestan sus servicios para la concesión de EPREMASA en la provincia de Córdoba para las actividades de transporte de residuos y de gestión y control de puntos limpios.

Artículo 2. Normativas Aplicables.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio deberá estarse a lo establecido tanto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativas aplicables y, en concreto, en lo previsto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 3. Vigencia, Prórroga y denuncia.

El periodo de vigencia temporal del presente convenio colectivo será por tres años, extendiéndose éste desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Con carácter general este convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, a excepción de lo que pueda especificarse al

respecto en cláusulas concretas.

Este Convenio quedará automáticamente denunciado un mes antes de su vencimiento. Finalizado el periodo de vigencia temporal de este convenio colectivo se mantendrá vigente el texto articulado del mismo hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 4. Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.-

Se respetarán las condiciones laborales que a nivel individual venga disponiendo los/as trabajadores/as a la firma de este Convenio Colectivo, siempre que en cómputo anual excedan de las condiciones establecidas en el mismo, y en particular de aquellos empleados/as que a la firma del presente Convenio Colectivo tuviesen unas relaciones individuales reguladas por otra normativa convencional distinta; pasando las condiciones laborales, en términos generales, de todos/as los/as trabajadores/as a ser reguladas por este Convenio Colectivo, y de manera complementaria y subsidiaria por el Convenio Colectivo General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 5. Comisión mixta.

Se constituye una comisión de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Esta comisión estará compuesta por el delegado de personal y por un representante que designará la Empresa. Será necesario que el acuerdo sea alcanzado con los votos favorables de cada representación al objeto de que tenga carácter vinculante.

El domicilio de la comisión será la de la Empresa, actuando como presidente de forma alternativa cada una de las representaciones. Asimismo, cada representación podrá designar un asesor. Esta comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes lo considere necesario.

Para la resolución de los conflictos colectivos que se pudieran derivar de la interpretación de esta propia norma convencional será preceptivo, previo a las acciones judiciales que pudiesen formularse, su planteamiento a esta comisión. Para cualquier otro conflicto que pueda derivarse de la propia negociación del convenio colectivo, las partes se comprometen a someterse a los órganos de mediación y arbitraje previsto en el Convenio Colectivo General del Sector.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que deberá ejercitarla con sujeción a lo establecido en la normativa laboral vigente.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, debiéndose ejecutar dichas tareas por el/la trabajador/a con la mayor diligencia y eficacia posible.

Artículo 7. Jornada Laboral.

La jornada laboral para todo el personal será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo con los descansos legalmente previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Se dispondrá de un tiempo de descanso dentro de la jornada diaria de 20 minutos, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 8. Garantías de las condiciones laborales.

La empresa entregará a los/as trabajadores/as antes de los 10 días, contando desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta. Si el trabajador/a causara baja en la Empresa, sea cual fuere el motivo (excepto que hubiese un cambio de titularidad en la adjudicación de la concesión de

EPREMASA), aquella quedará obligada a dar, junto a una fotocopia al parte de baja, un certificado de empresa.

Será de aplicación el art. 49 y siguientes del Convenio Colectivo Estatal del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, insertos en el Capítulo XI sobre "subrogación de personal" por cambio de titularidad de la contrata o reversión de ésta a la contratante principal.

Artículo 9. Periodo de prueba.

El periodo de prueba para cualquier clase de contrato no podrá ser superior a 30 días, excepto para el personal técnico titulado o de alta dirección, que se regulará según la legislación vigente.

Durante el periodo de prueba el/la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe.

Artículo 10. Preaviso del cese al personal de la plantilla.-

Primero. El plazo de preaviso establecido para comunicar a los/as trabajadores/as la finalización de su contrato temporal de naturaleza eventual será de 15 días naturales.

Segundo. La empresa, en caso de no cumplir esta obligación, abonará en la liquidación el importe del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior.

Tercero. No resultará aplicable este plazo de preaviso en los contratos de interinidad ni en los de relevo.

CAPITULO III

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11. Clasificación Profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupo profesionales. Cada grupo profesional agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y responsabilidades asignadas al personal, conformando todo ello la categoría profesional del trabajador/a.

La relación sobre la clasificación profesional que se hace a continuación es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Las descripciones y definiciones de las tareas, oficios, especialidades o responsabilidades correspondientes a cada una de las categorías profesionales que se relacionan en este convenio colectivo se remitirán íntegramente a las establecidas para las mismas en el Convenio Colectivo General del Sector.

A) Grupo Mandos Intermedios:

Encargado.- Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del gestor o jefe del servicio de la actividad, tiene potestad organizativa y jerárquica sobre el personal a su cargo, planificando y distribuyendo el trabajo entre sus subordinados, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina dentro de la organización.

B) Grupo de Operarios:

Conductor/a.- En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de conducción de vehículos, la reparación y mantenimiento de los mismos que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce esté en las debidas condiciones de funcionamiento. Se encargará de realizar el transporte de cualquier tipo de residuo.

Peón de punto limpio.- Encargado/a de ejecutar las labores propias de un punto limpio: control, verificación, calificación y clasificación del residuo que acceda a las instalaciones del punto limpio, así como velar por la buena gestión de los residuos en sus

instalaciones.

CAPITULO IV

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 12. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales o la parte proporcional al tiempo trabajado dentro de cada año. Dichas vacaciones de disfrutarán durante el año natural, pudiendo establecer la Empresa que éstas puedan ser divididas por quincena en periodos distintos del año debiéndose negociar, en todo caso, los periodos de vacaciones conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Permisos, excedencias, suspensiones y cambios de puesto.-

1. Permisos. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijo, guarda con fines de adopción o acogimiento, cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

c) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Para aquellos trabajadores cuyo desplazamiento sea fuera del territorio nacional, dispondrán de un total de diez días, de los cuales cinco serán retribuidos. El desplazamiento se contabiliza desde el lugar del domicilio del trabajador.

Dos días en el caso de accidente o enfermedad grave con hospitalización de parejas de hecho¹ debidamente registrados.

(1) Las parejas de hecho debidamente constituidas tendrán reconocidos los mismos derechos que los matrimonios en lo relativo a las situaciones de permisos retribuidos recogidos en este convenio colectivo, a excepción del permiso por matrimonio contemplado en el artículo 18.1 a). Se entenderá por pareja de hecho debidamente constituida a las que acrediten dicha situación mediante la certificación de inscripción pertinente en los registros públicos oficiales habilitados para tal efecto.

En todos los casos anteriores, salvo el de fallecimiento, se podrán disfrutar en días no consecutivos o inmediatos al acto, en cuyo caso no podrá superar una semana desde el hecho que lo produjo y con justificante de atención.

En el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita, de padres o hijos, esto es, familiares de primer grado de consanguinidad, el trabajador dispondrá de tres días en vez de dos días.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad

de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) Los trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para lactancia del menor, hasta que éste cumpla nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, y disfrutar al comienzo o al final de la misma.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

i) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) El trabajador/a tendrá derecho a una reducción de jornada de entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma por razones de guarda legal para cuidado directo de menores de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, con la disminución proporcional del salario. También para el cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por guarda legal corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria, el trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha con que se incorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

k) Conforme al artículo 23.3 del E.T., el trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa puesto de trabajo, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

l) permiso retribuido con la finalidad de acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho para asistir a las revisiones periódicas con prueba diagnóstica² de la seguridad social por su embarazo, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación oportuna.

(2) Se entiende por prueba diagnóstica las Ecografías, TAC, etc, a excepción de las analíticas de sangre o glucosa.

m) Un total de 8 horas al año de permiso retribuido con la finalidad de acompañamiento a hijos/as menores, familiares de primer grado de parentesco y adultos discapacitados o dependientes, a cargo o que convivan con el trabajador, a consultas médicas de especialistas de la seguridad social, pruebas diagnósticas de la seguridad social que, por su naturaleza, recomienden ir acompañado, debiendo avisar con la mayor antelación posible y presentar la justificación oportuna.

2. Excedencias.

a) El trabajador/a, 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

b) Excedencia por cuidado de hijos, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

c) Excedencia para cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. también tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no puedan valerse por si mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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.

3. Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Suspensión con reserva del puesto de trabajo por nacimiento y cuidado del menor adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por

cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que re-

glamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. cambio de puesto por riesgo en caso de embarazo y derecho de retorno al puesto. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. si existiera un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia. el cambio de puesto de trabajo o función, previo certificado del médico o facultativo de la seguridad social que lo justifique, se llevará a cabo, si fuera posible, de conformidad con las reglas que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior. el empresario deberá determinar, previa consulta con los delegados de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Dichas medidas incluirán de manera inmediata y desde el momento del conocimiento por parte de la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora, la no realización de trabajos nocturnos.

Si no existiese puesto de trabajo o función compatible la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todo esto también será de aplicación al periodo de lactancia.

En caso de que no existiera ningún puesto de trabajo o función compatible con el estado de la trabajadora, la trabajadora pasará a una situación de suspensión del contrato de trabajo con derecho a una prestación económica por riesgo durante el embarazo en la cuantía establecida en la legislación aplicable.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 14. Sanciones Disciplinarias.

En cuanto al régimen de faltas y sanciones se aplicará el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Todas las sanciones que se impugnen se aplicarán una vez agotada la vía judicial y soluciones extrajudiciales.

CAPITULO VI

RETRIBUCIONES, ESTRUCTURA SALARIAL. REVISIONES SALARIALES

Artículo 15. Retribuciones y estructura salarial.

Las retribuciones para cada categoría profesional, así como la estructura salarial que comprende cada uno de dichas categorías, se recogen en el anexo I del presente Convenio Colectivo en el apartado de Tabla Salarial.

Artículo 16. Revisiones salariales.

Para el periodo de vigencia temporal del presente Convenio Colectivo se pacta las siguientes revisiones salariales:

-Año 2022: incremento salarial del 3,00%. En la tabla salarial del Anexo I se haya incluido la retribución salarial con esta revisión. Se abonará con efecto del 1 de enero de 2022.

Se anexa, como Anexo I, tabla salarial definitiva año 2022.

-Año 2023: revisión salarial del 3,00% sobre la tabla salarial del 2022.

-Año 2024: revisión salarial del 3,00% sobre la tabla salarial del 2023.

Artículo 17. Antigüedad.

a) Complemento personal. Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

Un 5 por 100 sobre el salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.

Un 10 por 100 sobre el salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

Un 15 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

Un 20 por 100 total sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20 por 100 como tope de antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa, respetándose las mejoras anteriormente obtenidas, hasta la fecha de la firma del presente convenio.

b) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.—se reconocen tres pagas extraordinarias consistentes en un mes de salario base más antigüedad cada una, pagaderas en la primera quincena del mes de julio, penúltima semana del mes de diciembre y en el mes de marzo de cada año.

c) Complemento de plus de transporte. Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo de:

Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022: 2,55 euros.

Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 2,63 euros.

Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: 2,71 euros.

CAPITULO VII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 18. Ayuda familiar.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre

los cero a dieciséis años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

Desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022: 16,74 euros.

Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023: 17,24 euros.

Desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024: 17,76 euros.

Artículo 19. Complementos de mejora en situación de incapacidad temporal.-

a) Baja como consecuencia de accidente de trabajo:

Las empresas abonarán a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de:

–ciento sesenta días al año para 2022.

–ciento setenta días al año para 2023.

–ciento ochenta días al año para 2024.

b) Baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización:

Las empresas abonarán a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100 por 100 neto de los conceptos salariales, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos.

c) Baja como consecuencia de enfermedad común: Las empresas abonarán a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de enfermedad común la diferencia entre las percepciones de la seguridad social hasta alcanzar el 75 por 100 de los conceptos salariales fijos, desde el 4 día al 20, este complemento se realizará exclusivamente para la primera baja por enfermedad del año.

Artículo 20. Jubilación.

Respecto a la jubilación o jubilación anticipada parcial, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

El contrato de trabajo se extinguirá por cumplimiento de la edad legal de jubilación siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva y dicho puesto se cubra con otro contrato fijo.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 21. Prendas de trabajo.

Las empresas abastecerán a los trabajadores para su trabajo de tres uniformes completos de trabajo al año, incluido calzado, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado.

Los mencionados uniformes de trabajo serán entregados a más tardar el 30 de abril (2 equipaciones) y 30 de septiembre (una uniformidad) de cada año.

A partir de la entrega del tercer uniforme se repondrán los distintos elementos del uniforme de forma independiente cuando así sea necesario por deterioro de algún elemento y así lo solicite el trabajador.

Estas prendas podrán ser solicitadas por parte de la empresa para su comprobación y gestión como residuos textiles.

Artículo 22. Seguridad y salud en el trabajo.

Principios generales: Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean

necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos, esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principio de la acción preventiva: El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

e) Planificar la prevención, la gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los/as trabajadores/as, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los/as trabajadores/as expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse, para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los/as trabajadores/as y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Información. A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vi-

gilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el ministerio de sanidad y consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. de este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los/as trabajadores/as afectados. así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los/as trabajadores/as.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

CAPITULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 23. Cuota sindical.

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/la trabajador/a interesado/a 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 descuen-

to, la central o sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La empresa efectuará las antedichas reentraciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con la Sección Sindical correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

Artículo 24. Derechos sindicales.

En todo lo referente a derechos sindicales, delegados, cuota sindical, etc. se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Las partes firmantes del presente Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conllevará remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad ambas partes llegar a los siguientes acuerdos:

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidad.

En materia de contratación, se promoverá, el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno y otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la Compañía o del grupo de empresas PREZERO ESPAÑA.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO I. TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2022**ANEXO 1. TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2022**

TABLA SALARIAL 2022 PREZERO GR	Salario base	C. Tóxico - penoso	Plus transporte	Primas	C. Resp.&Act	Plus Asistencia	Plus Mejora (*)	P. Dispon.	P. Voluntario
Encargado	1. 073,92	161,09	58,07	8,57	89,09 ³	-	-	-	-
Conductor	1. 186,27	151,93	2,78 ¹²	9,88	15,36 ¹	-	-	57,67	-
Peon Punto Limpio	868,86	130,33	58,07	8,57	-	-	179,28	-	68,98

Ayuda familiar	16,74
----------------	-------

Plus transporte	2,55
-----------------	------