

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

1955/24

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el **Convenio Colectivo y las Tablas Salariales del año 2024 de la empresa PREZERO ESPAÑA SAU Y PREZERO GESTION DE RESIDUOS, SAU**, con código de convenio **04100511012024** suscrito con fecha 8 de mayo de 2024, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

En la Ciudad de Almería, a dos de julio de dos mil veinticuatro.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amos García Hueso.

IV CONVENIO COLECTIVO ENTRE LAS EMPRESAS DEL GRUPO PREZERO (PREZERO ESPAÑA S.A.U. Y PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.U. Y LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES A ESTAS EMPRESAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LIMPIEZA VIARIA EN EL MUNICIPIO DE NÍJAR ALMERÍA Y SUS PEDANÍAS

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1º. PARTES SIGNATARIAS. Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo,

Por la parte social:

La Sección Sindical del Sindicato Comisiones Obreras, representada por:

Dª Obdulia Blanco García, como Secretaría general del sindicato de Hábitat de CCOO de Almería.

D. Francisco Carlos López Ortiz (Delegado de Personal). Prezero España S.A.

D. Manuel José Morales Alcaraz (Delegado de Personal). Prezero Gestión de Residuos SA

Por las Empresas:

D. Donato Ortiz Herrerías.

D. Sebastián Fernández Toronjo.

D. José Antonio Pérez Santos.

Ambas partes se reconocen como interlocutores, legitimados para negociar el presente Convenio, de conformidad a los términos contenidos en el Artículo 87, apartados 1 y 2, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º. ÁMBITO FUNCIONAL. El presente Convenio afecta a las Empresas del **GRUPO PREZERO (PREZERO ESPAÑA S.A.U. Y PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.U.)** y a los trabajadores del servicio de Limpieza Viaria, que la misma viene realizando en el Municipio de Níjar y sus pedanías, como consecuencia de la concesión de la gestión indirecta de dichos servicios tiene realizado el Excmo. Ayuntamiento de Níjar a favor de las Empresas del **GRUPO PREZERO**.

Artículo 3º. ÁMBITO PERSONAL. Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo los trabajadores que prestan sus servicios en las mercantiles **PREZERO ESPAÑA S.A.U. Y PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.U.**, para los servicios de limpieza viaria en el municipio de Níjar (Almería) y sus pedanías.

Artículo 4º. ÁMBITO TEMPORAL. El presente Convenio Colectivo se extenderá desde día 1 de enero de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2030, sin perjuicio de la fecha en que se publique, salvo lo que se disponga particularmente, a efectos de inicio de la vigencia del mismo, en algunas de sus cláusulas.

El presente Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia prevista en el párrafo anterior, sin necesidad de preaviso.

Llegado la finalización del Convenio Colectivo, y hasta la firma y publicación de un nuevo convenio colectivo, las cláusulas normativas se mantendrán vigentes.

Artículo 5º. EFICACIA, ALCANCE OBLIGACIONAL Y DERECHOS COMPLEMENTARIOS O SUPLETORIOS. La eficacia de este Convenio Colectivo se sustenta en la regulación legal prevista en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo su alcance obligaciones tanto para la Empresa actual, como para aquella Entidad, Empresa Pública o Privada, incluso Administración Pública, que la suceda en la gestión del servicio objeto de esta concesión ya sea con carácter total o parcial, en virtud ello de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como 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. Código Convenio Colectivo 99010035011996. (BOE nº 181 de fecha 30 de julio de 2013), y en relación al acuerdo de la propia Comisión Paritaria del mencionado Convenio General del Sector. E igualmente, respecto a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, sobre contratos del sector público.

Este Convenio Colectivo concreta su alcance y obligaciones tanto a la Empresa actual concesionario como a cualquiera que venga a sustituirle en el servicio objeto de la concesión y a los trabajadores adscritos a estos servicios.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo General del Sector, anteriormente reseñado, y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 6º. GARANTÍA "AD PERSONAM". Se respetarán las situaciones personales que sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio Colectivo, manteniéndose dicho respeto en formas estrictamente "ad personam". En todo caso, se respetarán las condiciones más favorables que vengan disfrutándose por cada trabajador/a.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas.

Artículo 7º. -VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD. Las condiciones pactadas formarán un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su totalidad y en cómputo anual.

Artículo 8º. -NORMAS DE APLICACIÓN SUBSIDIARIA. Las normas que contienen este Convenio Colectivo regularán con carácter preferente y prioritario las relaciones entre trabajadores/as y empresas afectadas por las mismas.

Artículo 9º. COMISIÓN PARITARIA. La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

La Comisión se compondrá por una Presidencia que podrá ser el del Convenio, que actuará como mediador/a, con voz y sin voto, y de un/a vocal por cada parte. La presidencia levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la Comisión que deberán ser firmadas por las personas hayan intervenido.

Podrá nombrarse un/a asesor/a o experto/a por cada representación, aunque los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo los/as, vocales con el/ la presidente/a sobre el lugar, día y hora de la reunión. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio Colectivo.

Ambas partes se someterán a lo que se disponga por sus distintas representaciones sectoriales y sindicales superiores, en cuanto a los sistemas extrajudiciales de resolución de los conflictos colectivos, según lo previsto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10º. JORNADA DE TRABAJO. La jornada laboral queda establecida en 37,5 horas semanales de trabajo efectivo, que se prestarán de lunes a sábado, en turnos de mañana y tarde, a tenor de las necesidades ordinarias del servicio del propio Ayuntamiento, respetándose, en todo caso, los descansos semanales previstos en la norma general. Anualmente las partes establecerán el calendario laboral conforme a las necesidades ordinarias del Ayuntamiento.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá pactarse, previo acuerdo entre Empresa y Delegados/as de Personal o trabajadores/as, una distribución irregular de dicha jornada, siempre que no supere la jornada máxima anual siendo ésta de 1.687,5 horas año.

La jornada de trabajo efectiva deberá ser realizada por cada trabajador/a de acuerdo con las fórmulas de reparto de horarios existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos por la Ley.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, desde el inicio de la jornada hasta su finalización.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso de 20 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 11º. FIESTAS. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, todo el personal dispondrá de 14 días festivos al año, de los cuales 2 serán de carácter local. Asimismo, se considerará como festivo el 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Cuando coincidiera alguno de estos festivos en domingo se pasará su disfrute al lunes siguiente laborable, a partir de la firma del texto de convenio (8/05/2024).

A partir de la firma del texto de convenio (8/05/2024), en el caso que coincidiera dos festivos consecutivos, la Empresa podrá, por razones organizativas-productivas, disponer del personal necesario para cubrir los servicios en uno de estos festivos. Los/as trabajadores/as que por esta razón tuviese que prestar servicio en uno de estos festivos será compensados con un día de descanso que deberá ser dispuesto dentro del trimestre siguiente a su realización y, además, deberán ser retribuidos por el importe equivalente del valor del festivo establecido en la correspondiente tabla salarial.

Los días a que se refiere este artículo serán días retribuidos y no recuperables.

A partir de la firma del texto de convenio (8/05/2024), el valor económico del día domingo/ festivo trabajado, será el establecido en las correspondientes tablas salariales anexas, siendo, en todo caso, equivalente a la jornada ordinaria de 7 horas de trabajo. Si por razones del servicio el trabajador tuviera que realizar una jornada inferior a las 7 horas se abonará, igualmente, el plus festivo de forma íntegra.

Artículo 12º. PERMISOS Y LICENCIAS. El personal afecto a este Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias, a partir de la firma del texto de convenio (8/05/2024).

A) PERMISOS ESPECIALES. La empresa concederá al personal que lo solicitase, y por causas justificadas, hasta 30 días de excedencia pactada, sin sueldo y sin cotización a la Seguridad Social, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 15 días salvo casos de urgente necesidad.

B) LICENCIAS.

1. El personal tendrá derecho a disfrutar de las siguientes licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 18 días naturales.
- b) Por matrimonio o registro de pareja de hecho de hijos/as y hermanos/as: 1 día si es dentro de la provincia y 2 si es fuera de ella.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por 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.
- d) Cuatro 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.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) 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.
- i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de estas mismas Empresas ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, 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. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.
- j) 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.

- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, 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 el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.
- l) 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.
- m) Para renovación u obtención de los permisos de conducir o de identidad, el tiempo necesario.
- n) Para la realización de un examen con título homologado de aquellos/as trabajadores/as que realicen estudios para la obtención de un título que se acreditará con un certificado del centro.
- o) Todo el personal que una vez iniciada la jornada de trabajo y en el curso de la misma se sintiera enfermo/a, teniendo que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica percibirá el importe total de la jornada.
2. Como norma general, las licencias se comenzarán a contar en la fecha en la que se produzca el hecho que las motiva. Si por motivos de hospitalización de familiares, debido a enfermedad grave o intervención quirúrgica, se establecen turnos de estancia en el hospital o en su domicilio para atender al enfermo/a, el/la trabajador/a podría comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante.
3. Todos los permisos se justificarán a posteriori.

Artículo 13º. ASUNTOS PROPIOS. Avisando con una antelación mínima de 3 días, todo los trabajadores/as podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, cuatro días laborales al año para asuntos propios.

Artículo 14º. VACACIONES. Hasta el año 2024 y, en todo caso, mientras tanto el nuevo servicio no sea prestado por la nueva adjudicataria, se establece un periodo de vacaciones anual de un mes, a disfrutar en el periodo de 1 de junio al 30 de septiembre.

A partir del año 2025, y siempre y cuando se haya iniciado una nueva prestación de servicios con la nueva adjudicataria, se fijarán las vacaciones considerando dos periodos, uno el de verano, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, y el resto de los meses se considerarán periodo de invierno. Las vacaciones deberán disfrutarse repartidas entre los dos periodos dispuestos en el

párrafo anterior, debiéndose de disfrutar una quincena en periodo de verano y la otra quincena en el periodo de invierno, computándose, en todo caso, entre los dos periodos 31 días de vacaciones.

La distribución de las vacaciones se hará de forma pactada entre los trabajadores y la empresa, siempre quedando cubiertas las necesidades del servicio.

Aquellos trabajadores/as con una antigüedad en la empresa inferior a un año, disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

Se procurará que la distribución de los turnos vacacionales se haga de común acuerdo entre los/as trabajadores/as, pero siempre quedando cubiertas las necesidades del servicio. En caso de no existir acuerdo, la empresa determinará los turnos de vacaciones, garantizando siempre el correcto funcionamiento del servicio. Los turnos de vacaciones deberán estar determinados antes del día 31 de enero de cada año.

Los trabajadores/as que desearan permutar de mutuo acuerdo entre ellos sus periodos de vacaciones podrán llevarlo a cabo avisando con un mes de antelación a la empresa.

Los trabajadores que estuviesen de baja por incapacidad temporal (I.T. y no pudiesen disfrutar de su periodo de vacaciones tal y como lo tuviese establecido, podrán disfrutarlo en otro periodo una vez dado de alta, debiéndose negociar este nuevo periodo con la Empresa

A partir del año 2025, y siempre y cuando se haya iniciado una nueva prestación de servicios con la nueva adjudicataria, se establecerá una bolsa económica de vacaciones que será abonada al inicio del primer periodo de vacaciones que se disfrute dentro del año natural. El importe de esta bolsa será por un total anual de 600,00€, siendo revisable anualmente este importe en función de los incrementos de Convenio Colectivo pactados, que será aplicable a toda la plantilla al objeto de realizar la distribución de las vacaciones anuales en el sistema partida de quince días en el periodo de verano y otros 15 días en el periodo de invierno.

El importe de esta bolsa de vacaciones también se abonará al trabajador que disponga del derecho de reducción de la jornada establecido en el artículo 37.6 párrafo 3 del ET.

Artículo 15º. EXCEDENCIAS. Todo/a trabajador/a que tenga un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a 5 años. Si se cumplen las condiciones anteriores, la empresa estará obligada a concederla excedencia solicitada siempre que Los/as trabajadores/as que en ese momento estén en tal situación no alcancen el 30 % de la plantilla.

Durante los dos primeros años se reservará el puesto de trabajo.

La solicitud de excedencia deberá formularse por escrito, preavisando con un periodo mínimo de quince días a la Empresa.

Artículo 16º. TRABAJOS NOCTURNOS. Los trabajos en horario nocturno serán realizados por un mínimo de dos personas.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17º. SALARIO BASE. El Salario Base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en las tablas salariales anexas.

Artículo 18º. ANTIGÜEDAD. El complemento por antigüedad consistirá en tres trienios del 3% del Salario Base de cada categoría y posteriores quinquenios de 5% hasta un máximo del 34%.

La antigüedad se devengará por día natural.

Artículo 19º. PLUS DE TRABAJOS TÓXICOS PENOSOS Y PELIGROSOS. El personal que desempeñe su función en la actividad de limpieza pública percibirá un plus mensual por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, según se establecen en las tablas salariales anexas.

Este plus se devengará en todas y cada una de las mensualidades y pagas extraordinarias sin excepción.

Artículo 20º. PLUS DE NOCTURNIDAD. El personal que preste su servicio en periodos comprendidos entre las 21 horas y las 6 de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por cada día efectivamente trabajado.

El importe del citado plus de nocturnidad se establece en las tablas salariales anexas.

Artículo 21º. PLUS DE TRANSPORTE. Todo el personal al que afecta el presente convenio percibirá un plus de transporte, en la cuantía señalada en las tablas salariales anexas.

Artículo 22º. PLUS DE FESTIVO. Cuando por necesidades del servicio hubiera de prestarse el mismo en domingo o festivo, se percibirá un plus diario por el importe establecido en las tablas salariales anexas.

Artículo 23º. PLUS INCENTIVOS DE MERCADO. Se establece este plus, para aquellos casos, en que los trabajadores fuera de su jornada habitual tengan que realizar labores de limpieza de los recintos habilitados para los mercados en las distintas pedanías del término municipal de Níjar, estableciéndose su cuantía en las tablas salariales anexas. Cuando por necesidades del servicio, la empresa asigne a un solo trabajador la realización de las labores de limpieza en dicho mercado/s, éste percibirá el doble de la cuantía del Plus Mercado.

En caso de que las labores de limpieza de mercado coincidieran con un día festivo, se abonará por el importe correspondiente al Plus Festivo, no devengando por consiguiente para este día el Plus Mercado.

Artículo 24º. PLUS COMPLEMENTO DE PUESTO. Aquellos trabajadores que tengan la categoría profesional de conductor de segunda percibirán este plus en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas.

Artículo 25º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. A todo el personal afectado por el presente convenio se abonarán tres pagas Extraordinarias denominadas de verano, navidad y marzo, respectivamente. La cuantía de las dos primeras serán las establecidas en las tablas anexas más la antigüedad.

La cuantía de la paga extra de marzo será de quince días de salario base y será prorrateada en doce mensualidades.

El periodo de devengo será el siguiente:

- A. La de verano:del 1 de enero at 30 de junio.
- B. La de navidad:del 1 de julio al 31 de diciembre.
- C. La de marzo:del 1 de enero al 31 de diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

- A. Verano:antes del 15 de junio.
- B. Navidad:antes del 15 de diciembre.
- C. Marzo:se percibirá prorrateada en doce mensualidades.

Las referidas gratificaciones no se devengarán en su parte proporcional durante las ausencias injustificadas.

Artículo 26º. HORAS EXTRAORDINARIAS. De forma habitual no se harán horas extras, y en caso de hacerlas serán voluntarias.

En caso de circunstancias excepcionales, no habituales y de fuerza mayor, cualquier/a trabajador/a tuviera que extender su jornada más allá, de la duración normal de ésta, el tiempo que tuviera que trabajar se pagará según el valor de la hora extra establecida en las tablas salariales anexas, a partir de la firma del texto de convenio (8/05/2024).

No obstante, la empresa podrá optar por compensar las horas realizadas por períodos de descanso equivalentes, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27º. INCREMENTOS SALARIALES. Respecto a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2020, el presente Convenio Colectivo estará sujeto a las siguientes revisiones salariales:

1. Año 2024:

- a) Respecto a la tabla salarial definitiva existente a fecha 31 de diciembre de 2020, se revisará ésta en un porcentaje de incremento del 4,5%. Esta revisión se hará efectiva dentro del primer semestre del año 2024.

Los atrasos salariales generados en este primer semestre serán abonados en la nómina de mayo de 2024.

- b) Respecto a la tabla salarial definitiva existente al 30 de junio de 2024, se revisará ésta en un porcentaje que alcance como revisión máxima para el total del año 2024 un incremento del 9%. Esto es, entre la revisión del primer semestre del año 2024 y la del segundo semestre del año 2024 el incremento total no podrá superar el 9%, quedando con este porcentaje (9%) consolidadas las tablas salariales para el periodo 2021-2024 sirviendo de base para la aplicación del incremento salarial previsto para el año 2025.

2. Año 2025. Con respecto a la tabla salarial definitiva existente al 31 de diciembre de 2024, se llevará a cabo una revisión salarial del 6%, aplicable a partir del 1 de enero de 2025. Esta

revisión salarial se hará efectiva siempre y cuando se haya iniciado una nueva prestación del servicio con la nueva adjudicataria. En el caso de que no se hubiese iniciado esta nueva prestación del servicio, la revisión salarial para este año 2025 será el resultado de aplicar el 50% del IPC real del año 2024 a la tabla salarial definitiva del año 2024.

3. Año 2026. Con respecto a la tabla salarial definitiva existente al 31 de diciembre de 2025, aplicable a partir del 1 de enero de 2026, se llevará a cabo una revisión salarial del 3%. Esta revisión salarial se hará efectiva siempre y cuando se haya iniciado una nueva prestación del servicio con la nueva adjudicataria. En el caso de que no se hubiese iniciado esta nueva prestación del servicio, la revisión salarial para este año 2026 será el resultado de aplicar el 50% del IPC real del año 2025 a la tabla salarial definitiva del año 2025.

4. Año 2027. Con respecto a la tabla salarial definitiva existente al 31 de diciembre de 2026, se llevará a cabo una revisión salarial del 3%, aplicable a partir del 1 de enero de 2027. Esta revisión salarial se hará efectiva siempre y cuando se haya iniciado una nueva prestación del servicio con la nueva adjudicataria. En el caso de que no se hubiese iniciado esta nueva prestación del servicio, la revisión salarial para este año 2027 será el resultado de aplicar el 50% del IPC real del año 2026 a la tabla salarial definitiva del año 2026.

5. Año 2028. Con respecto a la tabla salarial definitiva existente al 31 de diciembre de 2027, se llevará a cabo una revisión salarial del 3%, aplicable a partir del 1 de enero de 2028. Esta revisión salarial se hará efectiva siempre y cuando se haya iniciado una nueva prestación del servicio con la nueva adjudicataria. En el caso de que no se hubiese iniciado esta nueva prestación del servicio, la revisión salarial para este año 2028 será el resultado de aplicar el 50% del IPC real del año 2027 a la tabla salarial definitiva del año 2027.

6. Año 2029. Con respecto a la tabla salarial definitiva existente al 31 de diciembre de 2028, se llevará a cabo una revisión salarial del 3%, aplicable a partir del 1 de enero de 2029. Esta revisión salarial se hará efectiva siempre y cuando se haya iniciado una nueva prestación del servicio con la nueva adjudicataria. En el caso de que no se hubiese iniciado esta nueva prestación del servicio, la revisión salarial para este año 2029 será el resultado de aplicar el 50% del IPC real del año 2028 a la tabla salarial definitiva del año 2028.

7. Año 2030. Con respecto a la tabla salarial definitiva existente al 31 de diciembre de 2029, se llevará a cabo una revisión salarial del 3%, aplicable a partir del 1 de enero de 2030. Esta revisión salarial se hará efectiva siempre y cuando se haya iniciado una nueva prestación del servicio con la nueva adjudicataria. En el caso de que no se hubiese iniciado esta nueva prestación del servicio, la revisión salarial para este año 2030 será el resultado de aplicar el 50% del IPC real del año 2029 a la tabla salarial definitiva del año 2029.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 28º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. La organización del trabajo es facultad de la empresa, correspondiendo especialmente a la misma fijar el sistema de trabajo y la distribución del personal.

La empresa acordará con los/as representantes de los trabajadores/as los turnos que sean precisos establecer para que las condiciones de trabajo estén distribuidas de manera equitativa.

En los supuestos en los que se produjeran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 29º. FUNCIONES Y GARANTÍAS. En cuanto a las funciones y garantías de los representantes legales de los/as trabajadores/as se estará a lo dispuesto al efecto en los art. 64 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30º. DERECHOS SINDICALES. Se estará en lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto de 1985, de Libertad Sindical.

Artículo 31º. INFORMACIÓN. La información que legalmente deberá facilitarse a los representantes de los/as Trabajadores/as se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga el carácter de reservada.

Artículo 32º. GARANTÍAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. La empresa facilitará copia del parte de alta en la Seguridad Social a cada nuevo/a trabajador/a, y procederá a publicar en el tablón de anuncios del centro de trabajo los modelos TC1 y TC2 correspondientes al último mes en el que se haya hecho efectiva la liquidación.

CAPÍTULO VI. MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 33º. COMPLEMENTOS DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD. La empresa, durante la suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto por causa de incapacidad temporal por enfermedad común, abonará al/la trabajador/a los siguientes complementos salariales:

- 1) Hasta alcanzar, junto con el subsidio de I.T. que venga percibiendo durante la situación de I.T., el 100% de su salario fijo, para el supuesto de baja por enfermedad común cuando esta sea catalogada como grave al amparo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio. Este complemento lo percibirá desde el primer día de baja.
- 2) Hasta alcanzar, junto con el subsidio de I.T. que venga percibiendo durante la situación de I.T., el 90% de su salario fijo, en caso de ser la primera baja del año anterior al hecho causante. Este complemento lo percibirá desde el primer día de baja.
- 3) Por la segunda y sucesivas bajas causadas dentro del año anterior al hecho causante, percibirá los siguientes complementos salariales, junto con el subsidio de I.T. que venga percibiendo durante la situación de I.T.:
 - a) Durante los tres primeros días: hasta alcanzar, junto con el subsidio de I.T. que venga percibiendo durante la situación de I.T., el 75% de su salario.
 - b) Del cuarto día de baja hasta el vigésimo primer día: hasta alcanzar, junto con el subsidio de I.T. que venga percibiendo durante la situación de I.T., el 80% de su salario.
 - c) A partir del día vigésimo segundo: hasta alcanzar, junto con el subsidio de I.T. que venga percibiendo durante la I.T., el 90% de su salario.

Artículo 34º. PRENDAS DE TRABAJO. La Empresa deberá facilitar a todos los/as trabajadores/as cuatro equipos de trabajo, dos de invierno y dos de verano, así como calzado adecuado y prendas de seguridad.

Artículo 35º. ABSENTISMO. La empresa y los/as representantes de los trabajadores/as, previo informe de los servicios médicos de la empresa, adoptará las medidas necesarias para reducir los niveles de absentismo.

Artículo 36º. RESPONSABILIDAD CIVIL. Por parte de la Empresa se suscribirá una póliza de responsabilidad civil ilimitada, que cubrirá a toda la personal consecuencia de hechos ocurridos en acto de servicio.

En caso de que el/la trabajador/a tuviese que personarse en juicio como consecuencia de la realización de su trabajo, la empresa pondrá a su disposición los servicios de un Letrado que defienda sus intereses.

Artículo 37º. SEGURO DE VIDA. La Empresa se compromete a concertar un seguro de vida colectivo a su cargo, para todo el personal, y que cubrirá los siguientes capitales y riesgos, partir de la firma de este texto (8/05/2024):

- A. Muerte por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional:31.000 euros.
- B. Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez:31.000 euros.

Artículo 38º. JUBILACIÓN. Los trabajadores podrán acceder a la jubilación en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 39º. JUBILACIÓN PARCIAL. Los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 40º. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR. En caso de que un/a conductor/a de la Empresa resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión temporal del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, será adscrito a otro puesto de trabajo, percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de conductor/a durante el tiempo que dure dicha suspensión.

Si tal contingencia de suspensión temporal del permiso de conducir se produjese con ocasión de la conducción de un vehículo **que no sea propiedad de la empresa, ésta le garantizará un puesto de trabajo hasta que cese la situación de suspensión,** momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su categoría de conductor/a.

La empresa, bien directamente o mediante la contratación de una póliza de seguro, se compromete a asumir las responsabilidades económicas de toda índole, incluso frente a terceros, por los siniestros acaecidos por los conductores durante la prestación y ejecución de sus servicios.

Artículo 41º. AYUDA A DISCAPACITADOS. Cualquier trabajador/a que tenga un hijo/a a su cargo, con discapacidad psíquica o física en un grado mínimo del 33%, percibirá la cantidad de 100,00 brutos/mes, siempre que el hijo/a discapacitado/a conviva con el/la trabajador/a y a sus expensas, y que el grado de minusvalía haya sido reconocido por el organismo administrativo competente; a partir de la firma del texto de convenio (8/05/2024).

CAPÍTULO VII. SUBROGACIÓN

Artículo 42º. CAMBIO EN LA TITULARIDAD DE LA EXPLOTACIÓN DEL SERVICIO. Cuando por cualquier causa terminase el contrato administrativo o, en su caso, la prestación del servicio que vincula a la empresa con el Ayuntamiento de NIJAR como concesionaria del servicio de Limpieza viaria será de aplicación lo establecido en los Convenios Colectivos de ámbitos superiores que resulten de aplicación y, en su caso, en el propio art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII. DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO. En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el art. 45.2º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel del Grupo PREZERO con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que la partes se remiten íntegramente al mismo.

Respecto al procedimiento de acoso, se regulará este por el protocolo de acoso preexistente en el Grupo PREZERO.

Segunda. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. En materia de seguridad y salud en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Tercera. CONDUCTOR DE SEGUNDA. Será aquel trabajador que en posesión del carné de conducir B y en atención a la capacidad profesional que el permita realizar indistintamente, y según las necesidades del servicio, las labores típicas de limpieza viaria mediante barredora o cualquier otra maquinaria mecánica en la que se requiera dicho tipo de carné. Asimismo, tendrá asignada dicha categoría aquellos trabajadores que utilicen para su trabajo habitual y en jornada completa la conducción de los vehículos propios del servicio menores a 3500 Kilogramos. Sus salarios serán los establecidos en las tablas salariales anexas para la categoría de operario, percibiendo, además, el plus previsto en el art. 23 de este Convenio Colectivo.

Cuarta. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS. Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T. se solventarán en la fase de mediación y conciliación, y con acuerdo entre las partes, ante el SERCLA. Con respecto al posible arbitraje al que las partes puedan someter dichas discrepancias se remiten a lo que al respecto disponga el convenio colectivo de ámbito superior.

TABLA SALARIAL 2020-2023

2020-2023	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	PLUS DE PRODUCTIVIDAD	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	P/P/MES BENEFICIOS	PAGA EXTRA DE VERANO	PAGA EXTRA DE NAVIDAD	mes x 12	SALARIO BRUTO ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
CONDUCTOR	871,34	174,28	556,19	37,77	65,94	36,31	1916,11	1916,11	1741,83	24734,18	14,66
CONDUCTOR 2ª	766,00	153,19	519,23	37,77	65,94	31,92	1563,20	1563,20	1574,05	22015,00	13,05
OPERARIO	766,00	153,19	519,23	37,77	65,94	31,92	1563,20	1563,20	1574,05	22015,00	13,05
JARDINERO	871,34	174,28	556,19	37,77	65,94	36,31	1916,11	1916,11	1741,83	24734,18	14,66
AUXILIAR ADM.	882,86	0,00	300,59	37,77	65,94	36,78	1285,89	1285,89	1323,94	18459,06	10,94
OFICIAL ADM.	1374,74	206,21	178,71	125,17	65,94	57,28	1953,60	1953,60	2008,05	28003,80	16,59

2020-2023	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	PLUS DE PRODUCTIVIDAD	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	P/P/MES BENEFICIOS	PAGA EXTRA DE VERANO	PAGA EXTRA DE NAVIDAD	mes x 12	SALARIO BRUTO ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
ENCARGADO	938,39	187,68	867,49	109,73	65,94	39,10	2169,25	2169,25	2208,33	30838,46	18,27
JEFE DE SERVICIO	1053,26	210,65	1041,24	211,65	65,94	43,89	2623,83	2623,83	2626,63	36767,22	21,79

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

2020	euros unidad	
Plus domingo o festivo	107,4	EUROS
plus complemento puesto	1,34	DIA TRAB
Plus mercado	53,7	DIA TRAB
Plus nocturnidad	8,61	DIA TRAB
Hora extra normal	11,67	DIA TRAB
Hora extra festiva	15,57	DIA TRAB

TABLA SALARIAL 2024 PRIMER SEMESTRE INCREMENTO 4,5%

2024+4,5% primer semestre	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	PLUS DE PRODUCTIVIDAD	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	P/P/MES BENEFICIOS	PAGA EXTRA DE VERANO	PAGA EXTRA DE NAVIDAD	Mesx12	SALARIO BRUTO ANUAL	VALOR Hora Ordinaria	Hora Extra	OTROS CONCEPTOS SALARIALES	Euros unidad	
CONDUCTOR	910,55	182,12	581,22	39,47	68,91	37,94	2002,33	2002,33	1820,21	25847,22	15,32	20,02	Plus domingo o festivo	135	conductor
CONDUCTOR 2ª	800,47	160,08	542,60	39,47	68,91	33,36	1633,54	1633,54	1644,88	23005,68	13,63	18,13			
OPERARIO	800,47	160,08	542,60	39,47	68,91	33,36	1633,54	1633,54	1644,88	23005,68	13,63	18,09	Plus domingo o festivo	125	operario
JARDINERO	910,55	182,12	581,22	39,47	68,91	37,94	2002,33	2002,33	1820,21	25847,22	15,32				
AUXILIAR ADM.	922,59	0,00	314,12	39,47	68,91	38,44	1343,76	1343,76	1383,52	19289,72	11,43				
OFICIAL ADM.	1436,60	215,49	186,75	130,80	68,91	59,86	2041,51	2041,51	2098,41	29263,97	17,34				
ENCARGADO	980,62	196,13	906,53	114,67	68,91	40,86	2266,87	2266,87	2307,70	32226,19	19,10				
JEFE DE SERVICIO	1100,66	220,13	1088,10	221,17	68,91	45,87	2741,90	2741,90	2744,83	38421,74	22,77				

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

PLUS DOMINGOS FESTIVOS PARA RESTO DE CATEGORIAS (NO INCLUIDOS NI OPERARIOS NI CONDUCTORES)	112,23€
PLUS COMPLEMENTO PUESTO, POR DIA DE TRABAJO	1,40€
PLUS MERCADO, POR DIA DE TRABAJO	56,12€
PLUS NOCTURNIDAD, POR DIA DE TRABAJO	9€

TABLA SALARIAL 2024 SEGUNDO SEMESTRE, INCREMENTO TOTAL RESPECTO A 2020 9%

2024 segundo semestre 9%	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	PLUS DE PRODUCTIVIDAD	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	P/P/MES BENEFICIOS	PAGA EXTRA DE VERANO	PAGA EXTRA DE NAVIDAD	mes x 12	TOTAL	VALOR HORA ORDINARIA	VALOR HORA EXTRA	2024+9% segundo semestre	euros unidad
CONDUCTOR	949,76	189,97	606,25	41,17	71,87	39,58	2088,56	2088,56	1898,59	26960,26	15,98	20,92	Plus domingo o festivo	140
CONDUCTOR 2ª	834,94	166,98	565,96	41,17	71,87	34,79	1703,89	1703,89	1715,71	23996,35	14,58	19,41	Plus domingo o festivo	133,42
OPERARIO	834,94	166,98	565,96	41,17	71,87	34,79	1703,89	1703,89	1715,71	23996,35	14,22	18,91	Plus domingo o festivo	130
JARDINERO	949,76	189,97	606,25	41,17	71,87	39,58	2088,56	2088,56	1898,59	26960,26	15,98			
AUXILIAR ADM.	962,32	0,00	327,64	41,17	71,87	40,09	1401,62	1401,62	1443,09	20120,38	11,92			
OFICIAL ADM.	1498,47	224,77	194,79	136,44	71,87	62,44	2129,42	2129,42	2188,77	30524,14	18,09			
ENCARGADO	1022,85	204,57	945,56	119,61	71,87	42,62	2364,48	2364,48	2407,08	33613,92	19,92			
JEFE DE SERVICIO	1148,05	229,61	1134,95	230,70	71,87	47,84	2859,97	2859,97	2863,03	40076,27	23,75			

OTROS CONCEPTOS SALARIALES

PLUS DOMINGOS FESTIVOS PARA RESTO DE CATEGORIAS, (NO INCLUIDOS NI OPERARIOS NI CONDUCTORES)	117,07€
PLUS COMPLEMENTO PUESTO, POR DIA DE TRABAJO	2.50 €*
PLUS MERCADO, POR DIA DE TRABAJO	58,53 €
PLUS NOCTURNIDAD, POR DIA DE TRABAJO	9,38€

- *Nota. El plus complemento puesto para el conductor de segunda será de 2,50€ por día de trabajo y se abonará por este importe hasta la nueva prestación del servicio. A partir de la nueva prestación del servicio, este plus complemento puesto para el conductor de segunda pasará a ser de 4,42€ por día de trabajo.*