

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Prezero GR, S. A., Planta de Tratamiento de Biogás de Valdemingómez (PTV) (código número 28103751012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Prezero GR, S. A., Planta de Tratamiento de Biogás de Valdemingómez (PTV), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 24 de mayo de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 21 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A.
Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS ADSCRITAS A LA PLANTA DE TRATAMIENTO
DE BIOGAS EN EL PARQUE TECNOLÓGICO DE VALDEMINGÓMEZ – MADRID 2022-2026**

TÍTULO I

NORMAS GENERALES

ARTICULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., y la representación legal de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 2.- AMBITO DE APLICACIÓN; PERSONAL, FUNCIONAL y TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo afecta y por consiguiente resulta de aplicación, única y exclusivamente, a todas las personas trabajadoras de la empresa- PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., adscritas a la contrata/s o concesión de servicios de Planta de Tratamiento de Biogás en el Parque Tecnológico de Valdemingómez – Madrid y que prestan servicios en el ámbito de actividad de dicha empresa, en la delimitación de los servicios correspondientes a dicho centro de trabajo.

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL. VIGENCIA Y DENUNCIA.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, estando en vigor, en cualquier caso, durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva del mismo.

ARTICULO 4.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

1.- Constitución de la comisión mixta paritaria. Procedimiento y plazos-. Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 48 horas desde la convocatoria, levantándose acta de la reunión y haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como orden del día.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio y las establecidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

2.- Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

TÍTULO II

PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO 5.- PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ESTABLECIDOS MEDIANTE LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES DE ÁMBITO ESTATAL O AUTONÓMICO PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 83 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos de conciliación y mediación del sistema de solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran susanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo

establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Con esta adhesión, las partes firmantes del Convenio acuerdan la resolución de conflictos laborales que afectan a las personas trabajadoras y empresa incluidos en el ámbito de aplicación. No obstante, ambas partes acuerdan expresamente que, para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, igualmente, se hace constar expresamente por las partes signatarias que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

TITULO IV

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 6-. ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A tal fin, el trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá las facultades que tengan reconocidas legalmente.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la Empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente.

El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, y para que ésta pueda mantener el servicio.

ARTÍCULO 7-. CONTRATACIÓN.

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 8-. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

1-. La contratación de las personas trabajadoras a tiempo parcial se ajustará a las normas legales generales que resulten de aplicación.

2-. Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo. No obstante, cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos se disfrutarán de manera proporcional en función del tiempo trabajado.

3-. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 apartado 5º del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas complementarias no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso de 12 horas.

TITULO V

RETRIBUCIÓN

ARTÍCULO 9.- ESTRUCTURA SALARIAL Y TABLAS SALARIALES.

1-. Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarán distribuidas entre el Salario Base y, en su caso, los complementos o pluses del mismo.

Las Tablas Económicas o Salariales que se fijan son las que se expresan en el Anexo nº 1 del presente convenio colectivo; las cuales, están referidas a jornadas a tiempo completo. Para jornadas a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional.

Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo están expresadas en términos brutos. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a las personas trabajadoras, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el personal en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes o que se deriven de procesos de traslados, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o despidos.

2-. Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus higiene.
- Plus transporte.
- Plus de antigüedad.
- Ayuda familiar.
- Plus festivo.
- Plus de nocturnidad.
- Pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 10.- PLUS HIGIENE.

Se establece un plus higiene mensual cuyo importe aparece reflejado en el anexo 1.

ARTÍCULO 11.- PLUS TRANSPORTE.

Se establece un complemento de plus de transporte para todas las categorías profesionales por día efectivamente trabajado o fracción del mismo. Su cuantía mensual aparece reflejada en el anexo 1.

ARTÍCULO 12.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD.

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

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

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

15% sobre el salario base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

20% sobre el salario base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

ARTÍCULO 13.- AYUDA FAMILIAR.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive. Su cuantía aparece reflejada en el anexo 1.

ARTÍCULO 14.- TRABAJOS NOCTURNOS.

Debido a los pactos existentes históricamente en el centro de trabajo en el momento de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, el personal que trabaje entre las 21,00 horas y las 06,00 horas de la mañana percibirá un plus diario por día real y efectivamente trabajado en el importe que figura en el anexo 1.

Sin perjuicio de todo lo anterior, respecto a lo no estipulado en el presente artículo, se estará expresamente a lo establecido, en esta materia, en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

ARTÍCULO 15. - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia del presente convenio, el personal afectado por el mismo percibirá tres (3) pagas extraordinarias, que se abonarán los días quince (o día hábil posterior si cayera en festivo o fin de semana) de los meses de marzo, junio y diciembre en los importes que se fijan en las tablas salariales.

El importe bruto de las pagas extraordinarias es el indicado para cada puesto de trabajo o área funcional en la tabla Anexa.

El devengo de las pagas extraordinarias de Verano y Navidad es semestral. El devengo de la paga de beneficios es anual.

TITULO VI**TIEMPO DE TRABAJO****ARTÍCULO 16.- JORNADA DE TRABAJO PERSONAL JORNADA COMPLETA. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.**

La jornada de trabajo para el personal a jornada completa será de 1.776 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

ARTÍCULO 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS. FESTIVOS.

1-. Horas Extraordinarias. Podrán trabajarse las horas extraordinarias determinadas en la Ley que no podrán exceder de 80 al año y se abonará en la cuantía reflejada en el anexo 1.

Las horas extraordinarias realizadas se podrán compensar con descanso en los términos establecidos legalmente.

2-. Festivos-. La jornada completa realizada de manera real y efectiva en domingos y festivos se retribuirá en la cuantía reflejada en el anexo 1.

3-. Festivos especiales 25 de diciembre y 1 de enero-. La jornada completa realizada de manera real y efectiva los días 25 de diciembre y 1 de enero se abonará a razón de 100,00 €/turno. Los turnos en los que se aplicará, son los del turno de tarde y turno de noche del día 24/12, turno de mañana del día 25/12, turno de tarde y turno de noche del día 31/diciembre y turno de mañana del día 01/enero.

ARTÍCULO 18.- TURNO DE TRABAJO.

Teniendo en cuenta que en el centro de trabajo de la Planta de Tratamiento de Biogás en el Parque Tecnológico de Valdemingómez – Madrid la actividad laboral se realiza por equipos de trabajo en régimen de turnos, en virtud de lo establecido en el artículo 45 del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, teniendo en cuenta que en el servicio, el personal, el personal viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo de trabajo durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, los tiempos inferiores se abonarán proporcionalmente, y no se computará como jornada extraordinaria.

ARTÍCULO 19.- VACACIONES.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

TITULO VII**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO****ARTÍCULO 20.- PRINCIPIOS GENERALES.**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras 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.

TITULO VIII**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL. POLIVALENCIA FUNCIONAL****ARTÍCULO 21.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. MOVILIDAD FUNCIONAL DEL PERSONAL.**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales; de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas áreas funcionales, tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

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

Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignados en el convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

TITULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 22.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El régimen disciplinario aplicable será el establecido en el Convenio en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

TITULO XI SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 23.- ABSORCIÓN DEL PERSONAL.

Las partes pactan expresamente que en todo lo relativo a la estabilidad en el empleo derivado de la subrogación del personal en los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contraria y/o figuras análogas, así como todas las previstas en el Convenio General del Sector, se estará a lo establecido en el Capítulo XI, artículos 49 y siguientes (u otros que los sustituyan, en su caso, en su momento) del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

TITULO XIII IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 24.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

1-. Las partes firmantes del 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 como 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.

Este compromiso conlleva 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, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- 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 u otro género.

2-. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos géneros.

TITULO XIV PAZ SOCIAL

ARTÍCULO 25 - GARANTÍA DE PAZ SOCIAL.

Conforme a lo establecido en el Artículo 82 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2022-2026

Se establecen los siguientes incrementos salariales para todos los conceptos del anexo I los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

Para el año 2022, se establece un incremento salarial del 3,0 % sobre la tabla salarial resultante para el año 2021. Ambas partes manifiestan expresamente que, respecto de la subida pactada para el año 2022 no procede hacer realizar regularización alguna puesto que a la fecha de la firma del convenio ya se ha aplicado dicho incremento con anterioridad a la firma del convenio.

Para el año 2023, se establece un incremento salarial del 3,25 % sobre la tabla salarial resultante para 2022.

Para el año 2024, se establece un incremento salarial del 1,00% sobre la tabla salarial resultante para 2023.

Para el año 2025, se establece un incremento salarial del 1,00% sobre la tabla salarial resultante para 2024.

Para el año 2026, se establece un incremento salarial del 1,00% sobre la tabla salarial resultante para 2025.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

ANEXOS

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

PLUS VOLUNTARIO

El plus voluntario que vienen percibiendo algunas de las personas trabajadoras a título personal como consecuencia de derechos adquiridos que históricamente vienen disfrutando, tiene por su propia naturaleza carácter compensable, absorbible y neutralizante.

Se acuerda suspender, con efectos del 1 de enero de 2023, temporalmente, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Extraestatutario, dicho carácter compensable, absorbible y neutralizante.

Una vez finalice la vigencia de este acuerdo, el plus voluntario volverá a tener carácter compensable, absorbible y neutralizante.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

GÉNERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS ADAPTACIONES DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EN LA FORMA DE PRESTACIÓN PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, AL AMPARO DE LO ESTABLECIDO EN EL ART. 34 APARTADO 8º DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1-. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

2-. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que de uno y otro sexo

3-. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el

Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a) La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- c) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que, de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otros/as personas trabajadoras al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

HORAS ADICIONALES

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 11 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se retribuirán se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo (con indicación en nómina bajo el concepto de ATD) y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador. El precio se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de incremento que se indica en la disposición adicional primera.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

PAGA POR PRODUCCIÓN

Desde el año 2021 y hasta el año 2026 (ambos inclusive), las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a percibir una paga de producción no consolidable, siempre y cuando el centro de trabajo se alcance la producción expresada en MWH indicada en la tabla y en el importe y términos indicados a más adelante.

De forma excepcional, teniendo en cuenta las fechas de inicio de las negociaciones de la parte del convenio colectivo, al haberse alcanzado la producción establecida por la empresa para los años 2021 y 2022, las personas trabajadoras percibirán un pago único no consolidable en concepto de paga por producción para los años 2021 y 2022.

Para el año 2021, al haberse alcanzado y superado la producción de 93.383 MWh, las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán una paga de producción no consolidable de 1.260,00 euros brutos.

Para el año 2022, al haberse alcanzado y superado la producción de 139.651 MWh/año 2022, las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán una paga de producción no consolidable de 1.190,70 euros brutos.

Para el año 2023 y hasta el año 2026, la paga de producción se abonará en los siguientes términos:

1. Prima mensual de producción. En el caso de que en el transcurso del mes se alcance la producción expresada en MWH indicada en la tabla, las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán 75,00 € brutos. Dicha prima se abonará a mes vencido, es decir, junto con la nómina del mes siguiente a su devengo.

La prima mensual de producción en ningún caso tendrá carácter de consolidable.

TABLA DE OBJETIVOS MÍNIMOS MENSUALES	
MES	MWH/MES MÍNIMO
Enero	10.577,70
Febrero	8.089,20
Marzo	9.333,10
Abril	9.333,10
Mayo	9.333,10
Junio	8.710,80
Julio	9.333,10
Agosto	9.333,10
Septiembre	8.710,80
Octubre	9.333,10
Noviembre	9.333,10
Diciembre	10.577,70

2. Paga anual de producción.

En el caso de alcanzarse la producción anual expresada en MWH indicada en la tabla, las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a percibir una paga de producción no consolidable en el importe recogido a continuación. Dicha paga se abonará junto con la nómina de enero del año siguiente a su devengo.

PRODUCCIÓN A ALCANZAR AL FINALIAR EL AÑO. EN MWH/AÑO	PAGA PRODUCCIÓN EN €/AÑO TRABAJADOR
140.000,00	0,00
152.600,00	282,23
155.652,00	1.519,60
158.765,04	1.995,63
161.940,34	2.481,17
165.179,15	2.976,42

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA

PRIMA POR FALTA DE ACCIDENTE

La Compañía siempre se ha caracterizado por estar firmemente comprometida e implicada con la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el ámbito laboral. Para ello, dispone de una Política de Seguridad y Salud cuyo objetivo básico y fundamental es la prevención de los riesgos laborales que sean como consecuencia de la actividad laboral, reduciendo al mínimo razonable y posible los riesgos inherentes al ambiente de trabajo.

La prevención de riesgos laborales está integrada en el conjunto de las actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo como en la línea jerárquica de la Empresa.

Reducir la accidentabilidad de forma sostenible en un mundo laboral complejo y cambiante no solo depende de tener normas y procedimientos, procesos productivos, máquinas e instalaciones correctas en términos de seguridad, sino que precisa ir más allá. Es necesario llevar a cabo una transformación cultural basada en el comportamiento, de manera que las personas sean conscientes de los riesgos y actúen en consecuencia.

Por ello, a partir del año 2022, de cara a seguir avanzando en dicha Cultura de Seguridad y al objeto de proyectarla en las personas trabajadoras, se acuerda, durante la vigencia del presente convenio colectivo, el abono de un pago de 500 euros anuales, a las personas trabajadoras que les resulte de aplicación el presente convenio, desglosado en 250,00 €/año para aquellas personas trabajadoras que no hayan tenido ningún accidente el año anterior, y adicionalmente 250,00 €/año si en el conjunto de toda la plantilla no se ha tenido ningún accidente en el año anterior en el centro de trabajo.

La prima por falta de accidente en ningún caso tendrá carácter de consolidable, y se abonará junto con la nómina del mes de febrero del año siguiente a su devengo.

De forma excepcional, teniendo en cuenta las fechas de inicio de las negociaciones de la parte del convenio colectivo, para el año 2021, se acuerda, el abono de un pago de 500 euros anuales, a las personas trabajadoras que les resulte de aplicación el presente convenio, desglosado en 250,00 €/año para aquellas personas trabajadoras que no hayan tenido ningún accidente el año anterior, y adicionalmente 250,00 €/año si en el conjunto de toda la plantilla no se ha tenido ningún accidente en el año anterior en el centro de trabajo. Dicha prima por falta de accidente en ningún caso tendrá carácter de consolidable.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera complementaria y subsidiaria y demás disposiciones de general aplicación, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 84 del ET, que regula la concurrencia de Convenios.

ANEXO I

TABLA 2022							
	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS HIGIENE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PAGA EXTRA (3 UDS/AÑO) S.B. MÁS ANTIGÜEDAD	SALARIO ANUAL	
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.	Titulado/a grado	1.348,45	202,27	2,55	1.348,45	23.220,18	
	Técnico de grado superior	1.012,84	151,92	2,55	1.012,84	17.581,94	
Grupo profesional de administrativos.	Administrativo	868,86	130,33	2,55	868,86	15.163,10	
Grupo profesional de operarios	Oficial/a	955,74	143,36	2,55	955,74	16.622,60	
	Especialista	894,88	134,23	2,55	894,88	15.600,18	

TABLA COMPLEMENTOS 2022									
	PUESTO	PLUS NOCTURNIDAD (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PLUS FESTIVO (FESTIVO EFECTIVO)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (5 AÑOS: 5% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (10 AÑOS: 10% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (15 AÑOS: 15% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (20 AÑOS: 20% SALARIO BASE)	AYUDA FAMILIAR (€/MES POR HIJO MENOR DE 16 AÑOS)	HORA EXTRA
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado.	Titulado/a grado	15,00	75,00	67,42	134,85	202,27	269,69	16,74	19,29
	Técnico de grado superior	15,00	75,00	50,64	101,28	151,93	202,57	16,74	19,29
Grupo profesional de administrativos.	Administrativo	15,00	75,00	43,44	86,89	130,33	173,77	16,74	19,29
Grupo profesional de operarios	Oficial/a	15,00	75,00	47,79	95,57	143,36	191,15	16,74	19,29
	Especialista	15,00	75,00	44,74	89,49	134,23	178,98	16,74	19,29

TABLA 2023							
	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS HIGIENE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PAGA EXTRA (3 UDS/AÑO) S.B. MÁS ANTIGÜEDAD	SALARIO ANUAL	
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	1.392,28	208,84	2,63	1.392,28	23.974,84	
	Técnico de grado superior	1.045,76	156,86	2,63	1.045,76	18.153,35	
Grupo profesional de administrativos	Administrativo	897,10	134,57	2,63	897,10	15.655,90	
Grupo profesional de operarios	Oficial/a	986,80	148,02	2,63	986,80	17.162,83	
	Especialista	923,97	138,59	2,63	923,97	16.107,19	

TABLA COMPLEMENTOS 2023									
	PUESTO	PLUS NOCTURNIDAD (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PLUS FESTIVO (FESTIVO EFECTIVO)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (5 AÑOS: 5% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (10 AÑOS: 10% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (15 AÑOS: 15% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (20 AÑOS: 20% SALARIO BASE)	AYUDA FAMILIAR (€/MES POR HIJO MENOR DE 16 AÑOS)	HORA EXTRA
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	15,49	77,44	69,61	139,23	208,84	278,46	17,28	19,92
	Técnico de grado superior	15,49	77,44	52,29	104,58	156,86	209,15	17,28	19,92
Grupo profesional de administrativos.	Administrativo	15,49	77,44	44,86	89,71	134,57	179,42	17,28	19,92
Grupo profesional de operarios	Oficial/a	15,49	77,44	49,34	98,68	148,02	197,36	17,28	19,92
	Especialista	15,49	77,44	46,20	92,40	138,59	184,79	17,28	19,92

TABLA COMPLEMENTOS 2025									
	PUESTO	PLUS NOCTURNIDAD (DÍA TRABAJO EFFECTIVO)	PLUS FESTIVO (FESTIVO EFFECTIVO)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (5 AÑOS: 5% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (10 AÑOS: 10% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (15 AÑOS: 15% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (20 AÑOS: 20% SALARIO BASE)	AYUDA FAMILIAR (€MES POR HIJO MENOR DE 16 AÑOS)	HORA EXTRA
Grupo profesional Personal Titulado	Titulado/a grado	15,80	78,99	71,01	142,03	213,04	284,05	17,63	21,23
	Técnico de grado superior	15,80	78,99	53,34	106,68	160,02	213,36	17,63	21,23
Grupo profesional de administrativos.	Administrativo	15,80	78,99	45,76	91,51	137,27	183,03	17,63	21,23
Grupo profesional de operarios	Oficial/a	15,80	78,99	50,33	100,66	151,00	201,33	17,63	21,23
	Especialista	15,80	78,99	47,13	94,25	141,38	188,51	17,63	21,23

TABLA 2026						
	PUESTO	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS HIGIENE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PAGA EXTRA (3 UDS/AÑO) S.B. MÁS ANTIGÜEDAD	SALARIO ANUAL
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	1.434,46	215,17	2,71	1.434,46	24.701,30
	Técnico de grado superior	1.077,45	161,61	2,71	1.077,45	18.703,42
Grupo profesional de administrativos	Administrativo	924,28	138,64	2,71	924,28	16.130,29
Grupo profesional de operarios	Oficial/a	1.016,70	152,50	2,71	1.016,70	17.682,88
	Especialista	951,96	142,79	2,71	951,96	16.595,25

TABLA COMPLEMENTOS 2026									
	PUESTO	PLUS NOCTURNIDAD (DÍA TRABAJO EFECTIVO)	PLUS FESTIVO (FESTIVO EFECTIVO)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (5 AÑOS; 5% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (10 AÑOS; 10% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (15 AÑOS; 15% SALARIO BASE)	PLUS ANTIGÜEDAD MENSUAL (20 AÑOS; 20% SALARIO BASE)	AYUDA FAMILIAR (€/MES POR HIJO MENOR DE 16 AÑOS)	HORA EXTRA
Grupo profesional Personal Técnico y Titulado	Titulado/a grado	15,96	79,78	71,72	143,45	215,17	286,89	17,81	21,92
	Técnico de grado superior	15,96	79,78	53,87	107,74	161,62	215,49	17,81	18,00
Grupo profesional de administrativos	Administrativo	15,96	79,78	46,21	92,43	138,64	184,86	17,81	21,92
Grupo profesional de operarios	Oficial/a	15,96	79,78	50,84	101,67	152,51	203,34	17,81	21,92
	Especialista	15,96	79,78	47,60	95,20	142,79	190,39	17,81	21,92

(03/21.481/23)

