

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4** *RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2025, 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 “UTE Mercamadrid compuesta por Prezero Gestión de Residuos, S. A., y Prezero España, S. A. U., y las personas trabajadoras adscritas al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de la unidad alimentaria de Mercamadrid” (código número 28103681012023).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa UTE Mercamadrid compuesta por Prezero Gestión de Residuos, S. A., y Prezero España, S. A. U., y las personas trabajadoras adscritas al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de la unidad alimentaria de Mercamadrid, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 30 de junio de 2025, 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 art. 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 17 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “UTE MERCAMADRID COMPUESTA POR
PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., Y PREZERO ESPAÑA, S.A.U., Y LAS PERSONAS
TRABAJADORAS ADSCRITAS AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE
RESIDUOS DE LA UNIDAD ALIMENTARIA DE MERCAMADRID”**

Capítulo I *Condiciones generales*

Artículo 1. *Partes que conciertan el Convenio Colectivo.*

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa **UTE PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., Y PREZERO ESPAÑA, S.A.U.**, como adjudicataria del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de la unidad alimentaria de Mercamadrid, y la representación legal de las personas trabajadoras, comité de empresa.

Las partes que la suscriben tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente Convenio Colectivo, obligando, por tanto, a la Empresa y a las personas trabajadoras en él incluidos, durante todo el tiempo de su vigencia.

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

D. José Antonio Gallardo Cubero

D. Víctor de Ancos Viñas.

D.^a Ines Pérez López

D.^a Paula Chamorro López

POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (RLT)

D. Ruben Campuzano Ruiz (CCOO)

D. Alejandro García Bujan (CCOO)

D. Francisco Jesús Belvis Notario (CCOO)

D. Moisés Álvarez Muñoz (CCOO)

Art. 2. *Ámbito personal, funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo tendrá ámbito de centro de trabajo limitado a las personas trabajadoras de la UTE Mercamadrid del servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos de la unidad alimentaria de Mercamadrid siendo de aplicación:

1. A las personas trabajadoras del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la referida Unidad Alimentaria, regulando las condiciones de trabajo entre

la Empresa adjudicataria del citado servicio y las personas trabajadoras adscritas a dicho centro.

2. A las personas trabajadoras, destinados a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia de Mercamadrid. Asimismo, se aplicará al personal de nueva contratación que sea incorporado para la realización de las tareas enunciadas en el presente párrafo.

La diferenciación de los dos colectivos de trabajadores arriba mencionados viene justificada:

Por las especiales tareas a las que se dedicará el colectivo destinado a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia de Mercamadrid, y que se detallan en la definición de su categoría.

A este respecto, las partes hacen constar expresamente que las funciones de este grupo de trabajadores están claramente diferenciadas de las desarrolladas por el personal del Servicio de Limpieza y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Unidad Alimentaria, hasta el punto de dar lugar a la regulación de tres categorías propias y específicas para su encuadramiento.

Art. 3. *Ámbito temporal. Vigencia, duración y prórroga.*

El presente convenio tendrá una duración de cinco años, desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029.

La denuncia del presente Convenio se realizará de forma automática al término de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligaciones anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

Art. 4. *Subrogación o absorción del personal.*

A la finalización de la concesión de la contrata con “Mercamadrid”, se estará a lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes del Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado en materia de subrogación.

Art. 5. *Condiciones.*

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas en su conjunto, y en cómputo anual, sin haber lugar a la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Las materias reservadas a la negociación de ámbito estatal en el artículo 5 del “Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria riegos, recogida,

tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado” se regularán conforme a lo establecido en este. En especial, se estará a lo dispuesto en el capítulo V del citado convenio, en relación con la clasificación profesional.

Art. 6. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por los convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, y en la forma y condiciones que quedan pactados.

Art. 7. *Comisión paritaria y solución extrajudicial de conflictos.*

Se crea una Comisión paritaria mixta de Vigilancia para la Aplicación e Interpretación del Convenio.

Las funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación de las cláusulas de este Convenio.
- B) Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.
- C) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio, y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

La Comisión Mixta Paritaria, que se reunirá a instancia de parte, deberá emitir su informe en un plazo máximo de cinco días a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes según forma y alcance que esta regulan.

La solución de conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo interprofesional entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid – CEOE / Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) sobre la creación el sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid o acuerdo que lo sustituya.

A su vez, para que se produzca el sometimiento a cualesquiera procedimientos arbitrales o de mediación establecidos por los acuerdos colectivos establecidos a tal efecto para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo de 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores así como las cuestiones de interpretación, administración y aplicación antes citadas será necesario en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

Capítulo II. Jornada, vacaciones y descansos

Art. 8. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo será en cómputo anual de 1624 horas:

- a) La jornada diaria será de siete horas efectivas en el puesto de trabajo, que incluye sesenta minutos de bocadillo que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.
- b) La jornada laboral se desarrollará de lunes a sábados, excepto festivos.

Como el cómputo de jornada diaria en las condiciones anteriormente indicadas excede de las pactadas en este artículo, se establece una compensación por excesos de jornadas trabajadas que se traduce en 40 días hábiles libres (para una jornada anual de 1.624 horas efectivas) que se disfrutarán de la siguiente forma: tres semanas y el resto sábados. Los días hábiles libres se abonarán a razón de salario base, antigüedad, complementos salariales y plus transporte indicados en el artículo 24 del presente convenio.

Las libranzas de cada trabajador, así como todos los cálculos de las mismas con la fórmula correspondiente, irán en los cuadrantes elaborados al efecto por la RLT y la empresa.

c) En el caso de que el año fuese bisiesto sería un día hábil más de libranza.

d) Las diferencias, tanto a favor como en contra, irán a días de pico que se compensarán dentro del año natural, en todo caso, hasta el 31 de enero del año siguiente. Si una vez realizada la distribución indicada en este artículo, si la jornada anual de cualquier año resultara superior a la pactada para cada año como tiempo efectivo de trabajo, se considerará que el exceso corresponde a tiempo de bocadillo como tiempo no efectivo de trabajo.

2. Respecto de las personas trabajadoras destinadas a la Limpieza de Suelos y Aseos sin el Empleo de Maquinaria en las Naves de Pescados, Frutas y Polivalencia de Mercamadrid: La jornada de trabajo, a tiempo completo, a partir de la fecha de entrada

en vigor del presente Convenio, será para cada año y en cómputo anual de 1.624 horas. Dicha jornada anual tendrá una distribución irregular, según cuadrante.

Todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas disfrutarán dentro de la misma de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 9. Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público de las actividades a que se refiere el artículo 2 del presente Convenio, ambas partes reconocen la necesidad de realizar horas extraordinarias cuando las circunstancias productivas lo requieran.

Cálculo de horas extraordinarias:

$$\text{VALOR DE HORA EXTRA} = \frac{\text{SALARIO BASE ANUAL} + \text{ANTIGÜEDAD} - \text{PLUS DE TRANSPORTE ANUAL}}{\text{NÚMERO DE HORAS AÑO}} \times 1,75\% + \text{S. BASE DÍA}$$

Esta fórmula se aplicará a todas las categorías.

Art. 9.1. Festivos Extraordinarios.

En los domingos y festivos que se produzca la apertura al público de Mercamadrid, las personas trabajadoras que voluntariamente trabajen percibirán 300 € por este concepto, siendo voluntaria la asistencia al trabajo, y computando las horas realizadas como horas extraordinarias. En caso de que se prolongue la jornada de este festivo por encima de la jornada ordinaria, cada hora adicional a la jornada ordinaria se retribuirá en 50 €.

Art. 10. Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a treinta y un días naturales de vacaciones anuales, disfrutándose en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto, abonándose treinta y un días de antigüedad en el mes de vacaciones.

Si las vacaciones se disfrutasen íntegramente fuera de los meses establecidos a tal fin, el trabajador disfrutará de treinta y cinco días naturales, debiendo comunicárselo a la empresa con quince días de antelación.

Cada uno de los días extras de vacaciones se cobrará como día efectivamente trabajado, con el salario base y los pluses que le correspondan, más la antigüedad.

El trabajador podrá solicitar por escrito, antes del 31 de mayo, el fraccionamiento de sus vacaciones en dos períodos (de quince y 16 días o viceversa), debiendo estar comprendido uno de los mismos dentro del período vacacional que le corresponda al trabajador y el otro necesariamente dentro del período del 1 de julio al 31 de agosto, debiendo coincidir cada uno de ellos con la primera o segunda quincena del mes. La aceptación de dichas solicitudes será potestad de la empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

El disfrute no podrá comenzar en sábado, domingos ni víspera de festivo.

La asignación individual de turno de vacaciones que corresponda a cada trabajador se efectuará por las personas trabajadoras y sus representantes y se expondrá en el tablón de anuncios de la Empresa en el centro de Trabajo.

Si antes de disfrutar las semanas de libranza el trabajador estuviese en situación de incapacidad temporal tendría que disfrutarlas cuando reciba el alta médica, de mutuo acuerdo con la empresa.

No obstante, si dentro de las semanas de libranza se produjera incapacidad temporal con hospitalización, se detendría el cómputo de días de descanso.

Si antes de disfrutar el sábado libre estuviese en situación de incapacidad temporal, tendría que disfrutarlo cuando reciba el alta médica de mutuo acuerdo con la empresa.

De conformidad y en cumplimiento con el Art. 38.3 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, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que el que se hayan originado.

Del mismo modo, en cumplimiento del Art. 38.3 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 cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, lactancia natural o en el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 y 48. Bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Art. 11. Descanso dominical y fiestas.

Los domingos y festivos se considerarán días de descanso para todas las personas trabajadoras. El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, será día de trabajo, abonándose una paga extraordinaria en los términos previsto en el artículo 23 del presente convenio. Cuando coincida en domingo se trasladará al lunes inmediato, abonándose de la misma forma. Para el personal que presta servicios de martes a sábados, se trasladará al martes inmediato abonándose de la misma forma.

El personal que por necesidades del servicio tenga que trabajar en San Martín de Porres percibirá la cantidad de 100,00 €.

Capítulo III. Condiciones de trabajo**Art. 12. Licencias y permisos.**

La empresa, sin perjuicio de las necesidades del servicio, deberá conceder hasta un máximo de quince días no retribuidos al año a todas las personas trabajadoras que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudios, etcétera. Este plazo se podrá aumentar a treinta días máxima en situaciones especiales.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido como día efectivamente trabajado, en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- Diez días al año por exámenes para estudios oficiales.
- Dieciocho días retribuidos en caso de matrimonio.
- 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

El disfrute de estos días se podrá realizar de forma no consecutiva, siempre y cuando el hecho causante persista en dicho momento, siendo el comienzo de estos días desde el primer día laborable.

- Tres días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- Un día por fallecimiento de tíos carnales y sobrinos y dos si es fuera de la Comunidad de Madrid.

- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Un día hábil por matrimonio de hijos, hermanos o padres (hasta segundo grado), y dos días en caso de que fuera en distinta localidad.
- Un día para exámenes, y renovación de carné de conducir A, B, C, D, E y DNI.
- Un día hábil por la comunión de los hijos.
- Un día hábil por nacimiento de nietos.
- Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando quede suficientemente justificado. Para el ejercicio de dicho permiso, el trabajador dispondrá una bolsa de ocho horas anuales.
- Se establece la creación de una bolsa de 16 horas anuales para acompañar a familiares hasta el primer grado de consanguinidad a pruebas médicas, médico especialista y atención primaria.

Si los permisos solicitados en los dos párrafos anteriores excedieran (especialistas) la bolsa de horas dispuesta en cada uno de ellos, el posible exceso de horas producido podrá compensarse con los días de libranza y días pico regulados en el Art. 8 del presente convenio colectivo, siempre y cuando haya acuerdo entre empresa y trabajador, no procediendo por tanto en dicho caso al descuento de nómina que pueda corresponder.

Tendrá la misma consideración que cónyuge la persona que conviva de manera estable con el/la trabajador/a y cuya condición se haya acreditado ante la empresa.

Exclusivamente aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida la categoría Peón Oficios Varios o de Jefe de Equipo de Oficios Varios, tendrán derecho a cuatro días de asuntos propios

Se disfrutarán por un máximo de dos personas simultáneamente. Serán solicitados por escrito, en caso de coincidencia en la fecha elegida por más trabajadores, tendrá prioridad la fecha de solicitud y en caso de coincidir en la misma se sorteará la persona que disfrutará el día de que se trate. Estos días de Asuntos propios se considerarán como tiempo efectivo de trabajo y se abonarán a razón de salario base, antigüedad, complementos salariales y plus transporte indicados en el artículo 24 del presente convenio.

Las solicitudes se deberán realizar con al menos 48 horas de preaviso, salvo causa de urgencia justificada que impida el preaviso.

Art. 13. Traslado de personal.

Cualquier trabajador podrá solicitar por escrito a la Empresa el cambio de turno.

La empresa, dentro del poder de dirección que le es inherente, podrá acordar por necesidades reales del servicio el cambio de trabajadores de un turno a otro, salvo el traslado al turno de trabajo nocturno, que es voluntario. No obstante, si no hubiera personal voluntario para el turno de noche, los puestos necesarios serán cubiertos por personas de día rotando todos ellos, con excepción de los mayores de sesenta años, que será voluntario.

En ningún caso podrá realizarse traslado por razones de sanciones.

La empresa procurará evitar los traslados de personal, comunicando al delegado de personal los cambios que desee efectuar y las razones que lo justifiquen. Dicha justificación solo será necesaria en el supuesto de que hubiera personal que voluntariamente estuviera dispuesto a ser cambiado.

Art. 14. Sanciones y despidos.

Las sanciones graves y los despidos se darán a conocer al Comité de Empresa con un preaviso de cuarenta y ocho horas, como mínimo, exponiendo las causas y clases de sanción.

Las demás sanciones se comunicarán al Comité de Empresa a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de dieciocho horas.

Art. 15. Excedencias.

1-. Excedencia Voluntaria. Las personas trabajadoras con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa en un plazo de un mes.

Si el trabajador no solicita el reingreso con un preaviso de dos meses perderá el derecho de su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2-. Las excedencias por cuidado de hijos menores de tres años y cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, se regularan según lo dispuesto en el artículo 46.3 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.

3.- Excedencia forzosa. Las personas trabajadoras que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 16. Conductores.

La Empresa velará por el cumplimiento del Código de Circulación, a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores, cualquiera que sea su turno, tendrán el día libre para la renovación del permiso de conducir, sin rebaja en sus haberes, considerándose como día trabajado.

En el supuesto de que, a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, preferentemente Lavadero, Servicio de talleres, conservando su retribución durante ese tiempo.

En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular y siempre que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo durante un año, percibiendo idéntica remuneración, transcurrido el cual la empresa le conservará su categoría y salario base correspondiente, pero los complementos serán los de su nuevo puesto de trabajo.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria o mala fe, la empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo que dure la misma.

En el supuesto de que, a un conductor, realizando su cometido en la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la empresa le reservará su puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure la detención. Si finalmente la sentencia dictada como consecuencia de la detención fuese condenatoria y el trabajador tuviese que ingresar en prisión, el contrato laboral quedara suspendido, obligándose la empresa a reservarle su antiguo puesto de trabajo durante el tiempo que dure la condena, respetándosele la antigüedad.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación para aquellos casos en que la prisión o la detención del trabajador tenga su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorios contra la empresa o las personas que la constituyen.

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente Seguro de Responsabilidad Civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de esta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

En los casos en los que la empresa estime necesaria la cobertura de las ausencias de conductores por vacaciones o libranzas, la misma podrá tener en cuenta a aquellos peones especialistas en posesión del carné C que previamente lo hubieran solicitado por escrito.

Art. 17. Ascensos.

La Empresa nombrará libremente los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General, Subencargado General y cualquier otro de mando intermedio.

Las vacantes que se produzcan para los puestos de peón especialista y conductor se proveerán por ascenso directo por estricto orden de antigüedad en el servicio de Limpieza Viaria y RSU de Mercamadrid, para ello la comisión mixta paritaria elaborará, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del convenio, un listado de trabajadores por categoría y orden de antigüedad para tal efecto, debiendo estos cumplir los requisitos de habilitación pertinente. A tales efectos se publicará la convocatoria de las vacantes que surjan durante, al menos, diez días consecutivos.

Art. 18. Plazas vacantes.

La empresa cubrirá antes de diez días las vacantes que se produzcan por causa de muerte y despido improcedente, sin tener en cuenta la plantilla, con personal fijo. En caso de excedencia o servicio militar se cubrirán interinamente por el tiempo que duren estas.

Las bajas por incapacidad transitoria se cubrirán con personal interino a partir del séptimo día de baja.

La empresa tendrá en cuenta, a la hora de cubrir aquellas plazas de personal fijo que por cualquier causa queden vacantes, a aquellas personas trabajadoras eventuales con mayor antigüedad y días trabajados en el centro de trabajo por riguroso orden.

A la hora de cubrir las libranzas, incapacidad temporal, excedencias o cualquier otra modalidad de contrato, estas plazas serán cubiertas por el trabajador con mayor antigüedad y días trabajados en el centro de trabajo, por riguroso orden de la lista de antigüedad.

Si algún trabajador renunciase a cubrir cualquiera de los supuestos señalados en el párrafo anterior sin causa justificada, pasaría al último puesto.

A los representantes de las personas trabajadoras se les hará entrega a primeros de cada año de una relación de todo el personal, indicando la edad y antigüedad en la empresa, elaborándose un listado de orden en base a los criterios recogidos en el presente artículo.

Art. 19 Uso de maquinaria y vehículos.

El uso y/o manejo de vehículos y maquinaria se hará por orden estricto de antigüedad en el centro de trabajo siempre y cuando el trabajador cuente con las formaciones correspondientes para el manejo o conducción de dicha maquinaria en el servicio, debiéndose acordar entre la empresa y el comité de empresa las penalizaciones correspondientes por siniestralidad laboral e incidentes en el uso negligente de la maquinaria, todos ello en aras a reducir el absentismo y el índice de frecuencia de accidentes de trabajo.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Art. 20. Conceptos retributivos. Para el año 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 las retribuciones para cada una de las funciones profesionales serán las definidas en el Anexo I del presente convenio colectivo. Siendo los incrementos pactados los siguientes:

- **2025:** Se establece un incremento de un 0%, no habiendo incremento de ningún tipo.
- **2026:** Se establece un incremento de un 1,5 % en los conceptos de la tabla salarial.
- **2027:** Se establece un incremento de un 2 % en los conceptos de la tabla salarial.
- **2028:** Se establece un incremento de un 2 % en los conceptos de la tabla salarial.
- **2029:** Se establece un incremento de un 3 % en los conceptos de la tabla salarial.

Asimismo, y dada la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadores por la aplicación del Convenio anterior, ambas partes establecen un mecanismo compensatorio por la pérdida del poder adquisitivo que calculará de la siguiente manera: A la suma de los IPC reales de los años 2021, 2022, 2023 y 2024, se le restará los importes resultantes las cantidades percibidas por cada trabajador en función de la categoría ostentada por el mismo, resultando un importe por cada categoría que se abonará durante los años 2025, 2026 y 2027 del siguiente modo:

2025. Pago único del 30 % de la pérdida de poder adquisitivo durante la vigencia del anterior convenio (2021 - 2024). Este pago será de carácter único y no consolidable y se abonará junto con la paga de junio de 2025.

2026. Pago del 35 % de la pérdida de poder adquisitivo durante la vigencia del anterior convenio (2021 - 2024). El 20 % de este 35% se aplicará incrementando la paga de verano 2026. El 15 % restante incrementará la paga de Navidad 2026, consolidable en tablas.

2027. Pago del 35 % de la pérdida de poder adquisitivo durante la vigencia del anterior convenio (2021 - 2024). El 15% de este 35 % se aplicará incrementando la paga de verano 2027. El 20 % restante incrementará la paga de Navidad 2027, consolidable en tablas.

La compensación por pérdida de poder adquisitivo se amplía y por tanto es de aplicación a aquellas personas trabajadoras que se hayan jubilado de manera ordinaria durante la vigencia del anterior convenio (2021 - 2024). Así como aquellas jubilaciones ordinarias que se produzcan antes del 31 de diciembre de 2027.

Para el abono de esta cantidad, la comisión paritaria deberá, antes del 30 de septiembre de 2025, determinar el modo de abono de estas cantidades.

Los conceptos retributivos serán los establecidos en la tabla salarial anexa para cada una de las funciones profesionales indicadas.

Art. 21. Pagas extraordinarias.

La empresa abonará a todo su personal las pagas extraordinarias de verano y Navidad, conforme con la cuantía fijada en el Anexo I del presente convenio para la función profesional que corresponda, agregando treinta y un días de antigüedad.

Las pagas se devengarán semestralmente, abonándose la de verano con la nómina del mes de junio, la de Navidad se hará efectiva el día 20 de diciembre y la nómina de diciembre antes del 31 de dicho mes.

En caso de cese o alta del trabajador durante el período de devengo se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.

En la misma fecha se hará entrega de una cesta de Navidad a todas las personas trabajadoras fijas y a los contratados que lleven más de ocho meses, valorada en 227,88 para el año 2025 e incrementando su valor en el porcentaje de incremento para las tablas salariales pactado en el presente convenio.

Esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el convenio colectivo en cada uno de los años de vigencia del mismo.

La cesta se elegirá por los representantes de las personas trabajadoras dentro del precio establecido, por catálogo. En el supuesto de que el precio de dicha cesta fuese a la baja, dicha cantidad se acumulará para el año siguiente.

Art. 22. Paga de beneficios

La empresa abonará a todo el personal el último día hábil del mes de febrero una gratificación por participación en beneficios, conforme con la cuantía fijada en la tabla salarial del Anexo I del presente convenio para la función profesional que corresponda, agregando treinta días de antigüedad.

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1 de enero al 31 de diciembre), y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas.

Art. 23. Paga de San Martín de Porres.

La empresa abonará junto a la nómina del mes de noviembre una gratificación extraordinaria denominada paga de San Martín de Porres, conforme con la cuantía fijada en la tabla salarial del Anexo I del presente convenio para la función profesional que corresponda, agregando treinta días de antigüedad.

Esta gratificación se devengará anualmente del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso y se abonará a las personas trabajadoras de la empresa en proporción al tiempo trabajado.

Art. 24. Pluses.

La empresa abonará los siguientes pluses:

- a) De trabajo penoso, tóxico y/o peligroso.
- b) De especialización.
- c) De nocturnidad.
- d) De transporte.
- e) De productividad y calidad.

Los pluses indicados se abonarán por día efectivamente trabajado, salvo lo dispuesto en el artículo 30, abonándose en permisos retribuidos, accidente laboral, maternidad, hospitalización y enfermedad común.

Art. 25. Antigüedad.

Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestados en la contrata, consistente en 3 bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en el centro de trabajo y con aplicación este convenio.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse en el mismo mes en que se cumpla.

Una vez cumplidos los treinta años, se aplicará un complemento personal de antigüedad en la cuantía del 50 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los treinta y cinco años se aplicará un complemento personal de antigüedad en la cuantía del 60 por 100 sobre el salario base.

Una vez cumplidos los cuarenta años se aplicará un complemento personal de antigüedad en la cuantía del 70 % sobre el salario base.

El cálculo anual de antigüedad será el siguiente:

- 335 días de salario base si el año es bisiesto y el año no bisiesto 334 días.
- 30 días de paga de beneficios.
- 30 días de paga de San Martín de Porres.
- 31 días de paga de verano.
- 31 días de paga de Navidad.
- 31 días de vacaciones
- Total: 488 días anuales.

Art. 26. *Día y lugar de pago.*

El día de pago será para todas las personas trabajadoras el último día hábil de cada mes. Si el último día hábil fuese sábado o víspera de festivo, se pagará el día anterior.

El lugar señalado para el pago será el del centro de trabajo.

Todas las personas trabajadoras cobrarán por transferencia bancaria. Los que lo soliciten podrán hacerlo a través de cheque o talón bancario.

Capítulo V. *Mejoras sociales*

Art. 27. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

1. En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional con ocasión de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirá en concepto de indemnización la cantidad reflejada en el anexo I.

La referida cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga el Convenio Colectivo cada uno de los años de vigencia del mismo.

2. La empresa podrá suscribir una póliza de seguros cubriendo los riesgos recogidos en el presente artículo.

3. El pago se efectuará al beneficiario designado por el hecho causante, mediante escrito dirigido a la empresa, conforme con el modelo que a continuación se refiere:

“Don / doña, con DNI número, y función profesional de, que presta sus servicios en el centro de, con una antigüedad en la empresa de, comunica a la Dirección de la empresa:

Que a los efectos de lo previsto en el artículo 26 del Convenio Colectivo, designo como beneficiario a D./Dña., con domicilio en, en la calle, teléfono, cuyo parentesco con respecto a quien suscribe es el de (1)

Y, para que conste, lo firmo en, a de

Fdo.: D.

(1) Esposa, padre, hijo, hija, primo...”

Ayuda por fallecimiento derivado de enfermedad común:

En el caso de fallecimiento de un trabajador en activo con un año mínimo de antigüedad en la empresa, por causas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará la cantidad reflejada en el anexo I, excepto cuando exista un tercero responsable civil. La presente cobertura quedara supeditada a la admisión en la póliza de cada una de las personas trabajadoras una vez superado el reconocimiento médico que la entidad aseguradora pueda establecer para la presente cobertura.

El pago se efectuará al beneficiario designado por el causante, mediante escrito dirigido a la empresa, según el modelo que figura como Anexo a este Convenio. A falta de designación expresa, el pago se efectuará a los herederos legales.

La empresa podrá suscribir una póliza de seguros cubriendo el citado riesgo por la cantidad mencionada.

A estos efectos, se entenderá que el trabajador se encontraba en activo cuando, al producirse el hecho causante, esté dado de alta en Seguridad Social por esta empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de incapacidad temporal.

Las cantidades de este artículo se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga cada año el convenio colectivo.

Art. 28. Anticipos quincenales.

Todo trabajador que lo solicite tendrá derecho a anticipos quincenales que en ningún caso podrán superar la cantidad reflejada en el anexo I., que se abonarán a cuenta del

trabajo realizado durante la mensualidad en que se haya realizado su petición. El referido anticipo se abonará en horas de trabajo.

Art. 29. Anticipos reintegrables.

1. Todo el personal que desee podrá solicitar un anticipo reintegrable por la cantidad reflejada en el anexo I.

Para disfrutar de este beneficio serán requisitos imprescindibles los siguientes:

— Que el trabajador que lo solicite cuente con más de seis meses de antigüedad en la empresa.

— Que el trabajador que lo solicite acredite mediante presupuesto previo u otros documentos cuantos extremos le sean requeridos. Que el trabajador que lo solicite no se encuentre amortizando un préstamo solicitado anteriormente.

2. La empresa, una vez comprobados los requisitos exigidos en el párrafo anterior, valorará cada supuesto junto con el representante de las personas trabajadoras y decidirá sobre la concesión o no de dicho préstamo.

3. El préstamo se amortizará durante las 14 pagas y media posteriores a su concesión, pasando las cantidades que se vayan amortizando al fondo de préstamo, el cual contará con la cantidad máxima reflejada en el anexo I.

4. Durante el período de amortización del préstamo la empresa podrá solicitar la factura del gasto efectuado al trabajador, quien tendrá la obligación de presentarla. En el caso de que, tras el requerimiento fehaciente de la empresa, no se presentase la factura solicitada, la empresa podrá cobrar el interés legal del dinero más 2 puntos por la suma no amortizada. Dicha cantidad pasará a formar parte del fondo destinado a préstamos.

Las referidas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el convenio colectivo cada uno años de vigencia del mismo.

Art. 30. Accidentes de trabajo, enfermedad y hospitalización.

En caso de accidente laboral, enfermedad común u hospitalización, todas las personas trabajadoras percibirán desde el primer día de baja y mientras dure la situación de incapacidad temporal la cantidad necesaria hasta completar el 100 por 100 del salario base más antigüedad, más los pluses señalados en el artículo 24, como complemento a las prestaciones por incapacidad transitoria a cargo de la Seguridad Social.

Art. 31. Prendas de trabajo.

La empresa se compromete a que los pedidos de ropa se realicen con la suficiente antelación para poder entregar la ropa de verano el 15 de mayo y la ropa de invierno-el 1 de octubre.

El cuadrante de entrega al distinto personal será el que se especifica a continuación:

		PEONES Y CONDUCTORES FIJOS O CONTRATADOS DE MÁS DE 6 MESES	PEONES Y CONDUCTORES CONTRATADOS DE 6 MESES O MENOS O SOLO SÁBADOS
ROPA DE INVIERNO (verde- amarillo de alta visibilidad)	PANTALÓN	2	1
	CAMISA M/L	2	1
	JERSEY	1	1
	ANORAK	1 (cada 3 años)	1 (cada 3 años)
	CHALECO ANORAK	1 (cada 2 años)	1 (cada 2 años)
	BOTAS	1	1
	TOALLA BAÑO	1	1
	TOALLA MANO	1	1
	PASTILLA JABÓN	1	1
	PASAMONTAÑAS	1	1
	TRAJE DE AGUA	1 (cada 3 años)	1 (cada 3 años)
	GORRA	1	2
ROPA DE VERANO (verde- amarillo de alta visibilidad)	PANTALÓN	2	1
	CAMISA M/C	2	1
	CAZADORA DE VERANO	1 (cada 2 años)	1 (cada 2 años)
	ZAPATOS	1	1
	TOALLA BAÑO	1	1
	TOALLA MANO	1	1
	PASTILLA JABÓN	1	1

		ENCARGADO	TALLER
ROPA DE INVIERNO (azul)	PANTALÓN DE PANA	2	2
	CAMISA M/L	2	2
	JERSEY	1	1
	ANORAK	1 (cada 3 años)	1 (cada 3 años)
	CHALECO ANORAK	1	1
	BOTAS	1	1
	TOALLA BAÑO	1	1
	TOALLA MANO	1	1
	PASTILLA JABÓN	1	1
ROPA DE VERANO (azul)	PANTALÓN	2	2
	CAMISA M/C	2	2
	ZAPATOS	1	1
	TOALLA BAÑO	1	1
	TOALLA MANO	1	1
	PASTILLA JABÓN	1	1

Art. 32. Maternidad y paternidad.

Se estará a lo establecido en la normativa vigente sobre la materia.

Art. 33. Revisión médica.

Es obligatorio para la empresa el ofrecimiento a todas las personas trabajadoras de una revisión médica anual, que será en todo caso de carácter voluntario para el trabajador. Esta revisión médica será realizada por el Servicio Médico de la Empresa dentro de la jornada de trabajo a todo el personal. Para este motivo se dispondrá de toda la jornada por parte del trabajador, siendo sustituida su ausencia con personal contratado al efecto.

La revisión médica no podrá fijarse en el período en el que el trabajador se encuentre disfrutando de sus vacaciones.

El reconocimiento médico tendrá carácter voluntario para el trabajador, salvo que por la normativa vigente hayan de ser obligatorios en consideración al puesto de trabajo desempeñado o de las circunstancias concurrentes en la actividad y servicio desarrollado en la contrata, en cuyo caso dicho reconocimiento médico será obligatorio en los términos establecidos en la referida normativa.

Art 34. Trabajadores no aptos

En el caso de que un trabajador se le reconozca una incapacidad total o parcial y/o sea declarado no apto por el Servicio de vigilancia de la Salud para su puesto de trabajo a causa de limitaciones físicas la empresa le ofrecerá, siempre y cuando el departamento de Prevención establezca esta posibilidad, un puesto alternativo de inferior categoría, y mantendrá su salario sin incrementos anuales hasta que el salario de la nueva categoría sea igual al de la categoría que venía desarrollando hasta su ineptitud. A este efecto se creará un complemento personal que absorberá los incrementos salariales que se

produzcan hasta la desaparición del mencionado complemento. Todo lo anterior se realizará siempre y cuando exista una vacante idónea que la empresa pueda ofrecer a dicho trabajador y en todo caso no resulte incompatible con una resolución de los servicios públicos de Salud.

Art. 35. *Economato.*

Todo el personal disfrutará como beneficiario de un economato denominado “Hiper Usera-Cash” o similar.

Art. 36. *Jubilación*

Las personas trabajadoras que soliciten su jubilación recibirán por parte de la empresa y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquella, las cantidades reflejadas en el anexo I.

Todas estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga cada año el convenio colectivo, reflejadas las cantidades en el anexo I.

Jubilación parcial

Las jubilaciones parciales que se realicen se podrán solicitar hasta el 75 %, o porcentaje que marque la legislación vigente.

Art. 37. *Gafas y sonotones.*

La empresa abonará a las personas trabajadoras el importe de los sonotones y gafas prescritas por los facultativos, y que se rompan como consecuencia de un accidente de trabajo.

Art. 38. *Premio de permanencia.*

La empresa abonará a cada trabajador, en un pago único, al cumplir veinticinco años de permanencia en la empresa la cantidad reflejada en el anexo I. Incrementándose cada año en el mismo porcentaje que el Convenio Colectivo.

Capítulo VI. *Seguridad y salud en el trabajo***Art. 39. *Medidas de prevención.***

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva, se compromete a:

- a) Disponer de una Evaluación de Riesgos.
- b) Disponer de una planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.

c) Consultar, informar y formar a las personas trabajadoras en todo lo que dispone la legislación vigente.

d) Controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de las personas trabajadoras.

e) Documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

La empresa realizará exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaje con los mismos.

Art. 40. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones representativas a los efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores

No obstante, lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los delegados de prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de seguridad y salud se regirá por la normativa legal de aplicación en esta materia.

El referido comité tendrá carácter paritario, estando formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con arreglo a la escala que figura en el artículo 35 de la mencionada Ley.

A las reuniones del comité de seguridad y salud podrán asistir técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

El comité de seguridad y salud tendrá, entre otras, las siguientes competencias y facultades:

- a) El promover la observación de las disposiciones legales vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- b) Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
- c) El estimular la enseñanza entre todo el personal de la empresa en materia preventiva.
- d) Estudiar los aspectos referidos al uso de equipos de protección individual.

Cualesquiera otras competencias atribuidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de seguridad y salud.

Con el fin de prestar una acción coordinada y eficaz, el servicio de prevención de la empresa asesorará y asistirá a la empresa, a las personas trabajadoras y a sus representantes y órganos de representación especializados.

Art. 41. Servicio de prevención.

La empresa constituirá un servicio de prevención de acuerdo con lo establecido en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Este servicio de prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 42. Miembros del Comité de empresa

Disponen de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, conforme a lo dispuesto en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Las horas podrán ser ampliadas de forma extraordinaria hasta las 21 horas siempre y cuando estén solicitadas y autorizadas por la federación sindical del miembro del comité de empresa

Art. 43. Igualdad.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, 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 vigente en cada momento.

La eliminación de desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional Primera. -Industria 4.0 y nueva era digital. Ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de las personas trabajadoras y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio, a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -si a ello ha lugar- la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

Disposición Adicional Segunda Horas adicionales.

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo anual establecida en el artículo 8 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 al mismo precio que la hora extraordinaria para cada categoría, y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador.

Disposición Adicional Tercera. 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 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 trabajadores/as 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 Cuarta. La desconexión digital.

1. Exposición de motivos.

La nueva era Digital ha conllevado la incorporación global y generalizada de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de la sociedad; lo cual, sin duda, ha propiciado avances muy importantes y positivos, no sólo, en el progreso del mundo empresarial, sino también en el ámbito de la esfera privada de las personas.

El factor de la conectividad permanente y continua que las nuevas tecnologías ofrecen a través de los diferentes dispositivos, herramientas y medios digitales, han dado lugar a cambios significativos en el desarrollo de las Relaciones Laborales y, por ende, en aspectos claves del contrato de trabajo, como la jornada, el tiempo efectivo de trabajo, horario, descansos, permisos, vacaciones, productividad, etc.

En el contexto descrito, para las partes negociadoras del presente convenio colectivo resulta importante que las personas trabajadoras puedan ejercer la desconexión digital, dentro del marco regulatorio y ordenación establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que ha introducido en el Ordenamiento jurídico el denominado “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”.

2. Definición.

A los efectos del presente marco regulatorio convencional se entiende por “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, el derecho individual, subjetivo y disponible de las personas trabajadoras a no responder o contestar a llamadas, correos electrónicos o mensajes profesionales o de ámbito o contenido laboral fuera de su horario y jornada de trabajo; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral no puede suponer nunca un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

3. Reconocimiento del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y finalidad del mismo.

La empresa, con carácter general, reconoce a sus empleados y empleadas el derecho a la desconexión digital en el ámbito de la relación laboral en los términos, condiciones y excepciones previstos en la presente regulación.

Con el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral en los términos y condiciones contenidos en la presente regulación, se garantiza, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

4. Contenido, alcance y naturaleza del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La empresa reconoce, con carácter general, el derecho individual y subjetivo de las personas trabajadoras a la desconexión digital; teniendo en cuenta, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

El ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, como se ha indicado anteriormente, no puede suponer un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa.

5. Modalidades de ejercicio del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Las modalidades del ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y al objeto de la relación laboral, de tal modo, que el ejercicio del Derecho a la Desconexión Digital en el ámbito laboral, quedaría exceptuado en determinadas situaciones, como las que a continuación se exponen con carácter meramente enunciativo y no excluyente de otras situaciones similares:

1-. Situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

2-. Personas trabajadoras que formen parte de retenes, guardias, grupos de disponibilidad, etc.

3-. Personas trabajadoras que en función de la naturaleza, funciones, responsabilidades y objeto de su puesto de trabajo garanticen, en todo momento, la continuidad y salvaguarda operativa del negocio y servicios (Directivos, Mandos superiores, Mandos intermedios y otras posiciones de mando, etc.).

4-. Personas trabajadoras que estén involucrados en situaciones excepcionales de conflicto, emergencia o actuaciones operativas o de soporte a la producción y/o negocio que requieran una respuesta o intervención ágil e inmediata.

5-. Personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo mantengan contacto y/o interlocución con otras delegaciones internacionales de la Compañía, que precisen adaptaciones a los diferentes husos horarios.

6-. Cualesquiera otras situaciones sobrevenidas e imprevistas que puedan o pudieran poner en peligro y/o riesgo, la buena marcha y continuidad de los servicios o en su caso, dar lugar al incumplimiento de las obligaciones asumidas con el cliente.

Al tratarse el derecho a la desconexión digital de un derecho individual y subjetivo y por ello, de carácter disponible, las personas trabajadoras tienen la facultad de ejercitar la desconexión digital o no, o modular su desarrollo o ejercicio, en función de sus propios y particulares intereses individuales, teniendo en consideración, en todo caso, las diferentes excepciones y las modalidades de ejercicio de tal derecho que han sido indicadas, atendiendo a la naturaleza y objeto de cada puesto de trabajo.

7. Acciones de formación y sensibilización del personal respecto al Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La Empresa promoverá entre sus empleados acciones de sensibilización y formación dirigidas a mandos y empleados a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas

prácticas relacionados con el uso razonable de las herramientas digitales y el ejercicio equilibrado del Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Disposición Adicional Quinta. Cambio climático, transición justa, economía circular, empleos verdes, Industria 4.0 y nueva era digital.

Las acciones orientadas a la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático tienen como objetivos principales (en el marco de la economía circular y la protección del clima), disminuir el consumo de recursos naturales, el uso eficiente de los recursos, la protección de la biodiversidad, la innovación y desarrollo de las nuevas tecnologías y el impulso e implementación de procesos y servicios respetuosos con el medioambiente, así como el diseño de un futuro con soluciones sostenibles y eficientes, además, de potenciar el aprovechamiento de la energía verde; en consonancia, todo ello, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (ODS 9, ODS 11, ODS 12 y ODS 13).

En consideración a todo ello, ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de las personas trabajadoras y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector (y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio), a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -previa fijación del orden del día concreto y de común acuerdo entre las partes- el cambio climático, los empleos verdes y la economía circular en el contexto de una transición justa, así como la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

Disposición Adicional Sexta. Igualdad.

Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor. Por el Real Decreto-ley 6/2019, el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, la cualificación, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Por otro lado, el artículo 9 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos (y en su caso, subgrupos) y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4.

Pues bien, las partes negociadoras del presente Convenio, tras los análisis, valoraciones y evaluaciones oportunas, manifiestan que la definición de los grupos y puestos profesionales regulados este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Disposición Adicional Séptima. - Prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico, fundamental y prioritario compartido por la Empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras firmantes del presente Convenio.

Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas y tendentes a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza y características de la actividad o actividades y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

El derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo presupone y lleva aparejado, a su vez, el correlativo deber de cumplir, en todo momento, con responsabilidad, rigor y adecuadamente todas las medidas y acciones de protección y seguridad que se establezcan frente a dichos riesgos, incluyendo la realización de las acciones formativas que desarrolle la Empresa.

La Empresa, junto con las personas trabajadoras y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención.

Disposición Adicional Octava. Personas LGTBI.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, resulta de aplicación la Adenda y Protocolo de Acoso suscritos por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación del Alcantarillado el día 6 de mayo de 2025, que fue presentado para el trámite de inscripción y publicación en el registro de la Autoridad Laboral Estatal el día 7 de mayo de 2025 con el número de registro 003543.

Disposiciones finales

Disposición final primera. - Serán normas supletorias al presente Convenio colectivo las normas legales de carácter general y el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado vigente y de aplicación en cada momento.

Disposición final segunda. - Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Disposición final tercera. - Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposición final cuarta. - Clasificación profesional

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disp. Adic. 9ª del citado RDL, relativa a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional las personas trabajadoras adscritas al presente pacto colectivo, dada la actividad a desarrollar –LV y RBU- quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el Artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Disposición final quinta. – Como consecuencia de la buena fe negocial y como fruto de los acuerdos alcanzados, se garantiza en todo momento por parte de la empresa

durante la vigencia y prórroga del convenio colectivo el número de contratos de trabajado de carácter indefinidos a la fecha de subrogación.

Disposición final sexta. - Todas las referencias legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto que se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rijan cada acto.

Disposiciones transitorias.

Disposición transitoria Primera. Reducción diferencias salariales entre peón oficios varios y peón especialista

El diferencial existente en la actualidad entre el salario anual bruto del peón oficios varios y el peón especialista se reducirá hasta ser del 40% del porcentaje actual. Esta reducción se acordará en tablas salariales con efectos a partir de 1 de enero de 2026 a razón de una reducción del 20% anual. Por lo que la misma, esto es, dicha reducción debe de quedar establecida en el 40% en la tabla salarial de 2029. Manteniéndose la diferencia actual entre el jefe peón de oficios varios con el peón *de oficios varios día

Disposición transitoria segunda. Creación Comisión asuntos sociales.

Se creará, en un plazo de tres meses, una comisión de asuntos sociales, de composición paritaria, que será la encargada de analizar los problemas de carácter social que afecten a la plantilla del centro de trabajo.

Disposición transitoria tercera. Mensualización de la tabla salarial

Con efectos a partir del 1 de enero de 2026 los conceptos salariales de la tabla se mensualizarán, sin que esta modificación pueda suponer incremento alguno en los salarios anuales de cada categoría. Manteniendo el actual sistema de pagas extraordinarias. Este nuevo sistema no repercutirá ni supondrá ningún coste económico para la empresa.

Disposición transitoria cuarta. Trabajadores con contrato a tiempo parcial inferior al 20% a la firma del convenio

La empresa se compromete a ofrecer a las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio tengan un contrato de carácter indefinido y una jornada inferior al 20%, en concreto D. Jose Pedro López García y Dña. Ariadna López Martínez, el incremento a una jornada completa de manera indefinida. Este incremento de jornada conllevará, para las personas indicadas, la obligación de prestar los servicios el mismo número de sábados que desempeñan actualmente. Este ofrecimiento se deberá realizar por la empresa a las personas trabajadoras indicadas antes del día 31 de diciembre de 2025.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2025

CATEGORÍA	S.B.	P.ESP	P.PC.	P.TTE	P.P.	P.N.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA S.M. PORRES	PAGA VACACIONES	TOTAL
Peón Especialista	986,07	267,86	629,25	187,34	220,27	0,00	1.727,02	1.727,02	984,94	1.383,28	2.862,08	33.882,98
Peón Especialista Noche	990,54	269,07	632,10	188,18	221,26	264,63	1.734,84	1.734,84	989,40	1.389,55	2.874,58	36.946,80
Peón Especialista Taller	986,31	280,93	629,40	187,38	220,32	0,00	1.727,43	1.727,43	985,17	1.383,61	2.860,39	34.031,78
Conductor	1.079,67	420,85	589,41	188,31	235,60	0,00	1.837,01	1.837,01	1.042,26	1.458,16	3.627,95	37.454,71
Conductor Noche	1.084,06	422,56	591,81	189,08	236,56	292,69	1.844,49	1.844,49	1.046,50	1.464,09	3.641,09	40.825,09
Encargado	1.188,06	746,02	0,00	187,68	219,56	0,00	1.851,02	1.851,02	1.047,86	1.408,42	3.158,91	35.071,84
Oficial 2ª Taller	993,76	568,58	475,30	187,95	243,48	0,00	1.697,07	1.697,07	971,79	1.430,94	3.107,97	36.064,73
Oficial 1ª Taller	995,16	657,24	475,97	188,22	243,82	0,00	1.699,47	1.699,47	972,38	1.432,96	3.119,08	37.088,00
Peón Oficios Varios Día	845,72	0,00	28,72	179,23	210,87	0,00	1.154,50	1.154,50	695,71	1.081,58	1.644,36	19.640,56
Peón Oficios Varios Noche	847,41	0,00	28,78	179,59	211,29	207,83	1.156,81	1.156,81	698,45	1.083,74	1.646,57	21.966,21
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	928,18	0,00	38,94	180,98	232,81	230,39	1.303,58	1.303,58	736,27	1.125,95	1.798,06	23.991,66

CATEGORÍA	PAGAS						PLUSSES			
	VERANO	NAVIDAD	BENEFICIOS	S.M. PORRES	VACACIONES	DEV. DOMINGO	COMP. LIBRANZA	HORA NOC. PEÓN	HORA NOC. COND.	
Peón Especialista	4,73	4,73	2,70	3,79	7,84	5,41	9,34			
Peón Especialista Noche	4,75	4,75	2,71	3,81	7,88	5,44	10,56			
Peón Especialista Taller	4,73	4,73	2,70	3,79	7,84	5,41	9,40			
Conductor	5,03	5,03	2,86	3,99	9,94	5,93	10,25			
Conductor Noche	5,05	5,05	2,87	4,01	9,98	5,95	11,59			
Encargado	5,07	5,07	2,87	3,86	8,65	6,52	9,40			
Oficial 2ª Taller	4,65	4,65	2,66	3,92	8,51	5,45	10,13			
Oficial 1ª Taller	4,66	4,66	2,66	3,93	8,55	5,46	10,53			
Peón Oficios Varios Día	3,16	3,16	1,91	2,96	4,51	4,64	4,91			
Peón Oficios Varios Noche	3,17	3,17	1,91	2,97	4,51	4,65	5,84			
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	3,57	3,57	2,02	3,08	4,93	5,09	6,38			

TABLAS SALARIALES 2026

CATEGORÍA	S.B.	P.ESP	P.PC.	P.TTE	P.P.	P.N.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA S.M. PORRES	PAGA VACACIONES	TOTAL
Peón Especialista	1.000,86	271,88	638,69	190,15	223,57	0,00	2.473,96	2.293,70	999,71	1.404,03	2.905,01	35.653,04
Peón Especialista Noche	1.005,39	273,11	641,58	191,01	224,58	268,60	2.576,85	2.372,86	1.004,24	1.410,39	2.917,69	38.929,00
Peón Especialista Taller	1.001,10	285,15	638,84	190,19	223,62	0,00	2.478,99	2.297,58	999,95	1.404,37	2.903,29	35.812,16
Conductor	1.095,87	427,16	598,25	191,14	239,13	0,00	2.696,29	2.488,36	1.057,90	1.480,03	3.682,37	39.472,04
Conductor Noche	1.100,32	428,90	600,69	191,91	240,11	297,08	2.808,13	2.574,14	1.062,20	1.486,05	3.695,70	43.075,42
Encargado	1.205,88	757,21	0,00	190,50	222,86	0,00	2.636,70	2.447,22	1.063,58	1.429,55	3.206,30	36.924,26
Oficial 2ª Taller	1.008,67	577,11	482,43	190,77	247,13	0,00	2.511,20	2.314,03	986,36	1.452,41	3.154,59	37.985,88
Oficial 1ª Taller	1.010,09	667,10	483,11	191,04	247,48	0,00	2.545,33	2.340,24	986,97	1.454,46	3.165,87	39.079,97
Peón Oficios Varios Día	858,40	0,00	288,10	181,92	214,04	0,00	1.447,24	1.378,39	706,15	1.097,80	1.669,02	23.265,65
Peón Oficios Varios Noche	860,12	0,00	288,16	182,28	214,46	210,95	1.462,92	1.390,73	708,92	1.099,99	1.671,26	25.649,53
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	942,10	0,00	298,47	183,70	236,30	233,85	1.669,38	1.582,82	747,31	1.142,84	1.825,03	27.805,95

CATEGORÍA	PAGAS						PLUSES			
	VERANO	NAVIDAD	BENEFICIOS	S.M. PORRES	VACA CIONES	DEV. DOMINGO	COMP. LIBRANZA	HORA NOC. PEÓN	HORA NOC. COND.	
Peón Especialista	6,78	6,28	2,74	3,85	7,96	5,49	9,48			
Peón Especialista Noche	7,06	6,50	2,75	3,86	7,99	5,52	10,71			
Peón Especialista Taller	6,79	6,29	2,74	3,85	7,95	5,50	9,54			
Conductor	7,39	6,82	2,90	4,05	10,09	6,02	10,41			
Conductor Noche	7,69	7,05	2,91	4,07	10,13	6,04	11,77			
Encargado	7,22	6,70	2,91	3,92	8,78	6,62	9,54			
Oficial 2ª Taller	6,88	6,34	2,70	3,98	8,64	5,54	10,28			
Oficial 1ª Taller	6,97	6,41	2,70	3,98	8,67	5,54	10,69			
Peón Oficios Varios Día	3,97	3,78	1,93	3,01	4,57	4,71	6,13			
Peón Oficios Varios Noche	4,01	3,81	1,94	3,01	4,58	4,72	7,07			
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	4,57	4,34	2,05	3,13	5,00	5,17	6,47			

TABLAS SALARIALES 2027

CATEGORÍA	S.B.	P.ESP	P.PC.	P.TTE	P.P.	P.N.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA S.M. PORRES	PAGA VACACIONES	TOTAL
Peón Especialista	1.020,88	277,32	651,46	193,95	228,04	0,00	3.064,22	3.060,61	1.019,71	1.432,11	2.963,11	37.627,92
Peón Especialista Noche	1.025,50	278,57	654,41	194,83	229,07	273,97	3.240,39	3.236,31	1.024,32	1.438,60	2.976,05	41.135,57
Peón Especialista Taller	1.021,12	290,85	651,62	194,00	228,10	0,00	3.072,82	3.069,19	1.019,95	1.432,45	2.961,36	37.798,29
Conductor	1.117,78	435,71	610,22	194,96	243,92	0,00	3.374,01	3.369,85	1.079,05	1.509,63	3.756,02	41.717,00
Conductor Noche	1.122,33	437,48	612,70	195,75	244,91	303,03	3.566,27	3.561,59	1.083,44	1.515,77	3.769,62	45.574,89
Encargado	1.230,00	772,35	0,00	194,31	227,31	0,00	3.257,86	3.254,07	1.084,85	1.458,14	3.270,42	38.989,08
Oficial 2ª Taller	1.028,84	588,66	492,08	194,59	252,08	0,00	3.152,93	3.148,99	1.006,09	1.481,45	3.217,68	40.125,79
Oficial 1ª Taller	1.030,29	680,44	492,77	194,86	252,43	0,00	3.211,51	3.207,41	1.006,71	1.483,55	3.229,19	41.297,21
Peón Oficios Varios Día	875,57	0,00	552,82	185,56	218,32	0,00	1.682,76	1.681,38	720,27	1.119,76	1.702,40	27.061,45
Peón Oficios Varios Noche	877,32	0,00	552,88	185,93	218,75	215,17	1.708,75	1.707,31	723,10	1.121,99	1.704,69	29.516,34
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	960,94	0,00	563,39	187,37	241,02	238,52	1.962,46	1.960,72	762,26	1.165,70	1.861,53	31.816,49

CATEGORÍA	PAGAS					PLUSES			
	VERANO	NAVIDAD	BENEFICIOS	S.M. PORRES	VACA CIONES	DEV. DOMINGO	COMP. LIBRANZA	HORA NOC. PEÓN	HORA NOC. COND.
Peón Especialista	8,40	8,39	2,79	3,92	8,12	5,60	9,67	1,68	1,84
Peón Especialista Noche	8,88	8,87	2,81	3,94	8,15	5,63	10,93		
Peón Especialista Taller	8,42	8,41	2,79	3,92	8,11	5,60	9,73		
Conductor	9,24	9,23	2,96	4,14	10,29	6,14	10,61		
Conductor Noche	9,77	9,76	2,97	4,15	10,33	6,16	12,00		
Encargado	8,93	8,92	2,97	3,99	8,96	6,75	9,73		
Oficial 2ª Taller	8,64	8,63	2,76	4,06	8,82	5,65	10,48		
Oficial 1ª Taller	8,80	8,79	2,76	4,06	8,85	5,66	10,90		
Peón Oficios Varios Día	4,61	4,61	1,97	3,07	4,66	4,81	7,40		
Peón Oficios Varios Noche	4,68	4,68	1,98	3,07	4,67	4,82	8,36		
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	5,38	5,37	2,09	3,19	5,10	5,27	6,60		

TABLAS SALARIALES 2028

CATEGORÍA	S.B.	P.ESP	P.PC.	P.TTE	P.P.	P.N.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA S.M. PORRES	PAGA VACACIONES	TOTAL
Peón Especialista	1.041,30	282,86	664,49	197,83	232,60	0,00	3.125,50	3.121,83	1.040,10	1.460,76	3.022,37	38.380,48
Peón Especialista Noche	1.046,01	284,14	667,50	198,72	233,65	279,45	3.305,20	3.301,03	1.044,81	1.467,37	3.035,57	41.958,28
Peón Especialista Taller	1.041,55	296,67	664,65	197,88	232,66	0,00	3.134,27	3.130,57	1.040,35	1.461,10	3.020,59	38.554,26
Conductor	1.140,14	444,42	622,42	198,86	248,79	0,00	3.441,49	3.437,25	1.100,64	1.539,83	3.831,14	42.551,34
Conductor Noche	1.144,78	446,23	624,96	199,67	249,81	309,09	3.637,60	3.632,82	1.105,11	1.546,09	3.845,01	46.486,38
Encargado	1.254,60	787,80	0,00	198,19	231,86	0,00	3.323,02	3.319,15	1.106,55	1.487,30	3.335,83	39.768,86
Oficial 2ª Taller	1.049,42	600,43	501,92	198,48	257,12	0,00	3.215,99	3.211,97	1.026,21	1.511,08	3.282,04	40.928,30
Oficial 1ª Taller	1.050,90	694,05	502,63	198,76	257,48	0,00	3.275,74	3.271,56	1.026,84	1.513,22	3.293,77	42.123,16
Peón Oficíos Varios Día	893,08	0,00	789,39	189,27	222,68	0,00	1.716,41	1.715,01	734,68	1.142,15	1.736,45	30.083,32
Peón Oficíos Varios Noche	894,87	0,00	789,45	189,64	223,13	219,47	1.742,93	1.741,46	737,57	1.144,43	1.738,78	32.587,31
Jefe de Equipo Peón Oficíos Varios	980,16	0,00	800,18	191,12	245,84	243,29	2.001,70	1.999,94	777,50	1.189,01	1.898,77	34.933,46

CATEGORÍA	PAGAS					PLUSSES			
	VERANO	NAVIDAD	BENEFICIOS	S.M. PORRES	VACA CIONES	DEV. DOMINGO	COMP. LIBRANZA	HORA NOC. PEÓN	HORA NOC. COND.
Peón Especialista	8,56	8,55	2,85	4,00	8,28	5,72	9,86	1,71	1,88
Peón Especialista Noche	9,06	9,04	2,86	4,02	8,32	5,74	11,15		
Peón Especialista Taller	8,59	8,58	2,85	4,00	8,28	5,72	9,93		
Conductor	9,43	9,42	3,02	4,22	10,50	6,26	10,83		
Conductor Noche	9,97	9,95	3,03	4,24	10,53	6,28	12,24		
Encargado	9,10	9,09	3,03	4,07	9,14	6,89	9,93		
Oficial 2ª Taller	8,81	8,80	2,81	4,14	8,99	5,76	10,69		
Oficial 1ª Taller	8,97	8,96	2,81	4,15	9,02	5,77	11,12		
Peón Oficíos Varios Día	4,70	4,70	2,01	3,13	4,76	4,90	8,55		
Peón Oficíos Varios Noche	4,78	4,77	2,02	3,14	4,76	4,91	9,53		
Jefe de Equipo Peón Oficíos Varios	5,48	5,48	2,13	3,26	5,20	5,38	6,73		

TABLAS SALARIALES 2029

CATEGORÍA	S.B.	P.ESP	P.PC.	P.TTE	P.P.	P.N.	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PAGA S.M. PORRES	PAGA VACACIONES	TOTAL
Peón Especialista	1.072,54	291,35	684,43	203,76	239,58	0,00	3.219,27	3.215,48	1.071,30	1.504,58	3.113,04	39.531,90
Peón Especialista Noche	1.077,39	292,67	687,53	204,69	240,66	287,83	3.404,35	3.400,07	1.076,15	1.511,39	3.126,64	43.217,03
Peón Especialista Taller	1.072,79	305,57	684,59	203,81	239,64	0,00	3.228,30	3.224,49	1.071,56	1.504,94	3.111,20	39.710,89
Conductor	1.174,34	457,75	641,10	204,82	256,26	0,00	3.544,73	3.540,36	1.133,65	1.586,02	3.946,07	43.827,88
Conductor Noche	1.179,12	459,62	643,71	205,66	257,30	318,36	3.746,73	3.741,81	1.138,27	1.592,47	3.960,36	47.880,98
Encargado	1.292,24	811,43	0,00	204,14	238,82	0,00	3.422,71	3.418,73	1.139,75	1.531,92	3.435,91	40.961,93
Oficial 2ª Taller	1.080,90	618,44	516,98	204,44	264,83	0,00	3.312,47	3.308,33	1.057,00	1.556,42	3.380,50	42.156,15
Oficial 1ª Taller	1.082,42	714,87	517,71	204,72	265,20	0,00	3.374,01	3.369,70	1.057,65	1.558,61	3.392,58	43.386,85
Peón Oficios Varios Día	919,87	0,00	813,07	194,94	229,36	0,00	1.767,91	1.766,46	756,72	1.176,42	1.788,54	30.985,82
Peón Oficios Varios Noche	921,71	0,00	813,13	195,33	229,82	226,05	1.795,22	1.793,70	759,69	1.178,77	1.790,95	33.564,93
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	1.009,57	0,00	824,18	196,85	253,22	250,59	2.061,76	2.059,94	800,83	1.224,68	1.955,73	35.981,47

CATEGORÍA	PAGAS					PLUSSES				
	VERANO	NAVIDAD	BENEFICIOS	S.M. PORRES	VACA CIONES	DEV. DOMINGO	COMP. LIBRANZA	HORA NOC. PEON	HORA NOC. COND.	NOC.
Peón Especialista	8,82	8,81	2,94	4,12	8,53	5,89	10,16	1,76	1,93	
Peón Especialista Noche	9,33	9,32	2,95	4,14	8,57	5,91	11,48			
Peón Especialista Taller	8,84	8,83	2,94	4,12	8,52	5,89	10,23			
Conductor	9,71	9,70	3,11	4,35	10,81	6,45	11,15			
Conductor Noche	10,27	10,25	3,12	4,36	10,85	6,47	12,61			
Encargado	9,38	9,37	3,12	4,20	9,41	7,09	10,22			
Oficial 2ª Taller	9,08	9,06	2,90	4,26	9,26	5,93	11,01			
Oficial 1ª Taller	9,24	9,23	2,90	4,27	9,29	5,94	11,45			
Peón Oficios Varios Día	4,84	4,84	2,07	3,22	4,90	5,05	8,80			
Peón Oficios Varios Noche	4,92	4,91	2,08	3,23	4,91	5,06	9,82			
Jefe de Equipo Peón Oficios Varios	5,65	5,64	2,19	3,36	5,36	5,54	10,40			

OTROS CONCEPTOS

	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
Cesta Navidad	227,88 €	231,30 €	235,92 €	240,64 €	247,86 €
Seguro de Vida	42.366,07 €	43.001,56 €	43.861,59 €	44.738,82 €	46.080,99 €
Ayuda por fallecimiento	9.161,66 €	9.299,09 €	9.485,07 €	9.674,77 €	9.965,02 €
Anticipo reintegrable	2.014,37 €	2.044,59 €	2.085,48 €	2.127,19 €	2.191,01 €
Fondo préstamos	40.287,33 €	40.891,64 €	41.709,47 €	42.543,66 €	43.819,97 €
Premio Jubilación					
61 años	759,44 €	770,83 €	786,25 €	801,98 €	826,03 €
62 años	706,55 €	717,14 €	731,49 €	746,12 €	768,50 €
63 años	604,41 €	613,48 €	625,75 €	638,26 €	657,41 €
64 años	552,65 €	560,94 €	572,15 €	583,60 €	601,11 €
65 años	500,92 €	508,43 €	518,60 €	528,97 €	544,84 €
66 años	500,92 €	508,43 €	518,60 €	528,97 €	544,84 €
67 años	500,92 €	508,43 €	518,60 €	528,97 €	544,84 €
Premio Permanencia	1.455,85 €	1.477,68 €	1.507,24 €	1.537,38 €	1.583,50 €

(03/17.486/25)

