



# Convenio Colectivo Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Residuos y Alcantarillado

ÁREA	España	ÁMBITO FUNCIONAL	Nacional
CÓDIGO	99010035011996	ACTUALIZACIÓN	2026/02/18
VIGENCIA	2024/10/26 — 2028/12/01	DURACIÓN	CUATRO AÑOS Y
PUBLICACIÓN	BOE 43 ACTA		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-saneamiento-publico-limpieza-viaria-riegos-residuos-y-alcantarillado-de-espana/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-saneamiento-publico-limpieza-viaria-riegos-residuos-y-alcantarillado-de-espana/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Residuos y Alcantarillado. Última actualización a: 18-02-2026 Vigencia de: 26-10-2024 a 01-12-2028. Duración CUATRO AÑOS Y. Última publicación en BOE 43 del tipo: ACTA.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 258, de 25 de octubre de 2024)

Resolución de 15 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Visto el Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio núm. 99010035011996), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2024, de una parte por la Asociación Empresarial de Limpieza Pública (ASELIP), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT-Servicios Públicos y CCOO del Hábitat, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 14 de octubre de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,



Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de octubre de 2024.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

## **CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO**

### **CAPÍTULO I Normas estructurales**

---

#### **Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el convenio.**

El presente convenio general es firmado de una parte por la Asociación Empresarial de Limpieza Pública (ASELIP), y de otra, por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores Servicios Públicos (UGT-SP) y Comisiones Obreras del Hábitat (CCOO del Hábitat), con representación mayoritaria en el sector.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

El presente convenio quedará abierto a la adhesión de otras asociaciones, entidades y organizaciones sindicales.

#### **Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.**

Dada la naturaleza normativa y de eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente convenio obligará y será de aplicación a todas las personas trabajadoras y a todas las asociaciones, empresas, personas y entidades comprendidas dentro de su ámbito funcional y personal en territorio español que ostenten la cualidad de empresario conforme lo dispuesto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.**

La estructura de la negociación colectiva en el sector del Saneamiento Público se define de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios:

1. Convenio general del sector. El presente convenio sucede al anterior vencido en su integridad, con excepción de aquellos aspectos que se mantengan expresamente, y su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito del sector y con la vigencia que el propio convenio establece. Predomina su carácter normativo, por lo que precisa de una permanencia y estabilidad en el tiempo.

2. Convenios de ámbito inferior. Desarrollarán o regularán las materias de carácter obligacional o normativo propias de su ámbito y, en su caso, aplicarán los contenidos de los acuerdos de ámbito superior, ello, sin menoscabo de lo dispuesto en tal sentido en el título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio colectivo sectorial de carácter estatal se circunscribe dentro del marco normativo de un sector en el que existe negociación colectiva a todos los niveles, optando las partes firmantes fundamentalmente por la negociación a nivel de contrata. Es por ello que las partes negociadoras han querido que dicho Convenio Estatal ampare, garantice y proteja los numerosos convenios colectivos de ámbito inferior que existen en el sector y las condiciones laborales establecidas en los mismos. De tal modo, respecto a cualquier interpretación que pueda hacerse, derivada de la Ley de Contratos del Sector Público o de cualquier otra norma y su remisión a los convenios de carácter sectorial, el texto del convenio general del sector debe interpretarse en el sentido de entender como pactado dentro del mismo que las percepciones económicas a percibir por los trabajadores serán aquellas que establezcan los convenios colectivos de ámbito inferior y que sean de aplicación en cada una de las contratas así como el resto de condiciones laborales no vedadas por el presente convenio; obligación que vincula a todas aquellas empresas y personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos enmarcados dentro del ámbito de aplicación del presente convenio general del sector, así como a aquellas otras entidades que viniesen obligadas a la subrogación empresarial por la Ley de Contratos del Sector Público o por cualquier otra norma.

El convenio colectivo sectorial y los convenios de ámbito inferior referidos que pudieran negociarse, mantienen entre ellos una relación de subordinación y dependencia de los segundos respecto del primero, no pudiendo los convenios o acuerdos de ámbito inferior al convenio colectivo marco estatal modificar las materias no disponibles de éste, salvo las excepciones derivadas del presente convenio colectivo y del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4. Concurrencia de convenios.**

Los supuestos de concurrencia entre convenios de distintos ámbitos se resolverán aplicando los principios siguientes:

1. Principio de coherencia. No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior, ello, sin



perjuicio de lo establecido en el artículo 3.3, y en el título III, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. Principio de complementariedad. De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del convenio general del sector respecto de los de ámbito inferior.

3. Principio de seguridad. Los convenios de ámbito inferior al nacional que estén en vigor en el momento de la firma de este último mantendrán su vigencia en todo su contenido, permaneciendo en sus mismos términos hasta su término temporal.

4. Principio de territorialidad. Será de aplicación el convenio vigente en el centro de trabajo en el que habitualmente se presta el servicio, sin perjuicio de los supuestos previstos en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Concurrencia de convenios de ámbito funcional y personal distinto. Las contrataciones en las que concurra personal de distintos sectores de los regulados en el ámbito funcional y personal de este convenio y que tengan convenios distintos seguirán rigiéndose por dichos convenios, salvo que tales convenios sean sustituidos por un convenio único para toda la plantilla.

6. Concurrencia de convenios en una contrata. La concurrencia de convenios, como consecuencia de la agrupación en una contrata de personal que estaba sujeto a distintos convenios incluidos en el ámbito funcional y personal del presente convenio general, se resolverá manteniendo la aplicación del convenio que era aplicable a cada trabajador/a, salvo que por convenio del conjunto de la contrata decidan ser sustituidos.

7. Las comisiones paritarias de los convenios afectados deberán intentar conjuntamente hallar una solución pactada a los conflictos de concurrencia de sus convenios.

## **Artículo 5. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.**

a) Se reservan a la negociación colectiva del convenio general del sector las siguientes materias:

CAPÍTULO	
I	Normas estructurales.
II	Condiciones generales.
III	Condiciones generales de ingreso.
IV	Contratación.
V	Clasificación del personal. No está reservada la creación y definición de tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador.
VI	Organización del trabajo y productividad. Se reservan los principios generales.
VII	Promoción y ascensos. Se reservan las condiciones generales.
VIII	Retribuciones. En este capítulo están reservadas las siguientes materias: <ul style="list-style-type: none"> <li>- El sistema salarial y salario de cobertura de vacíos.</li> <li>- La estructura de las percepciones económicas.</li> <li>- Los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.</li> <li>- Los trabajos nocturnos.</li> <li>- La definición de las horas extraordinarias obligatorias.</li> </ul>
XI	Subrogación del Personal.
XII	Faltas y sanciones: Quedan reservadas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La graduación de las sanciones.</li> <li>- La prescripción de las faltas.</li> </ul>
XIV	Prevención de riesgos laborales.
XV	Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
D. A. 2. <sup>a</sup>	Jubilación Parcial.
D. A. 3. <sup>a</sup>	Extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la seguridad social.

b) En las negociaciones de ámbito inferior será materia específica de la negociación colectiva el contenido obligacional y normativo de los convenios.

## CAPÍTULO II Condiciones Generales

### Artículo 6. Ámbito funcional.

El presente convenio general establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza pública viaria, playas, aguas litorales, aguas interiores, ríos y cauces fluviales, limpieza de zonas terrestres de los puertos y aeropuertos, riego, recogida ya sea selectiva -envases, vidrio, papel, cartón, biorresiduo o cualquier otra fracción, etcétera-, o no, limpieza y conservación de alcantarillado, transporte, tratamiento y eliminación de los residuos sólidos urbanos de todo tipo, naturaleza y clase y/o asimilables y/o sus subproductos, incluidos los residuos hospitalarios, limpieza y mantenimiento de los sistemas de contenerización de los mismos y las actividades propias de puntos limpios, vertederos, incluyendo su sellado y mantenimiento



posterior y las que se efectúan para la eliminación, por cualquier método, de dichos residuos y/o subproductos, así como su recepción, transformación y/o valorización, en todas y cada una de las actividades del ciclo integral de la misma, así como de los subproductos, siempre que guarden relación directa con las empresas contratistas de los servicios adjudicados por las administraciones públicas y/o entidades que actúen como poder adjudicador, y actividades complementarias y afines al saneamiento público dependientes tanto de empresas privadas como de entidades públicas, respecto de quienes no tengan la consideración de funcionarios.

No desaparecerá el carácter de relación directa cuando las administraciones concierten la gestión de los servicios a través de sociedades o entidades interpuestas dependientes de ésta, así como cuando se realicen los servicios mediante la adjudicación por entidad que tenga encomendada la gestión de los servicios por cualquier tipo de sistema colaborativo o cualquier otro. El presente convenio colectivo será de aplicación con independencia del origen y tipología de los procedimientos y medios utilizados en la realización de los servicios y actividades relacionadas.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las entidades titulares de los servicios. La inclusión requerirá del dictamen previo de la comisión paritaria de este convenio.

## **Artículo 7. Ámbito personal.**

La normativa de este convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades públicas y privadas y personal de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

Por tanto, el presente convenio general es de directa aplicación en todas las negociaciones colectivas que se concierten durante su vigencia entre las empresas, asociaciones, entidades, tanto públicas como privadas, y representantes legales del personal.

Se incluyen en este ámbito el personal que, dependiendo de sociedades sin ánimo de lucro, asociación de vecinos, comunidades de propietarios u otras organizaciones, realizan actividades incluidas en el ámbito funcional de este convenio, como consecuencia de conciertos de colaboración u otras modalidades con las administraciones públicas.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Asimismo, están excluidos del ámbito de este convenio los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la citada ley.

## **Artículo 8. Ámbito territorial.**

Este convenio general será de aplicación en todo el territorio del estado español, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.



## **Artículo 9. Ámbito temporal.**

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio se prorroga indefinidamente.

## **Artículo 10. Denuncia y revisión.**

Cualquiera de las partes legitimadas del presente convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la autoridad laboral competente.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada. En caso de no alcanzarse acuerdo entre empresarios y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones representativas, las partes previa conformidad de cada una de ellas podrán someterse a los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos laborales vigentes (sistema extrajudicial) y en caso de desacuerdo podrán someterse a un arbitraje que solucione el conflicto.

## **Artículo 11. Vinculación a la totalidad.**

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutua y recíprocamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, la comisión negociadora, en el plazo de treinta días desde la firmeza de la resolución judicial, se reunirá a fin de o bien ajustar el contenido del convenio a la nueva situación creada, o bien decidir si la modificación de tal o tales cláusulas, produce la ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas, y si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del convenio.

Si en el plazo de dos meses desde la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, deberán someter su discrepancia al servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA), recurriendo a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos previstos en el párrafo último del artículo 15 del presente convenio colectivo.



## **Artículo 12. Condiciones más beneficiosas. Compensación y absorción.**

Todas las empresas que tengan concedidas a su personal condiciones más beneficiosas, tendrán la obligación de respetarlas en su totalidad para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor. En todo caso, se respetarán como condiciones más favorables las relativas al número de horas de trabajo y las vacaciones anuales retribuidas de mayor duración.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten en cada convenio de ámbito inferior compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en los convenios de ámbito inferior, cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dichos convenios de inferior ámbito.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose los convenios de ámbito inferior en sus propios términos, en la forma y condiciones que estén pactadas.

## **Artículo 13. Comisión paritaria de formación profesional para el empleo.**

Las organizaciones firmantes de este convenio tienen presente la relevancia del nivel de cualificación profesional del personal al servicio de las empresas del sector en cuanto a la competitividad del mismo. Además, reconocen que la formación profesional de este personal a todos los niveles contribuye a la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, a la estabilidad en el empleo y a su promoción profesional y personal.

La formación profesional constituye en consecuencia un objetivo compartido por empresas y personas trabajadoras, y viene siendo objeto de atención especial por las organizaciones empresariales y sindicatos del sector, en el marco de la negociación colectiva.

Esta formación mejora también la adaptabilidad del personal a los cambios que se producen en el sector.

Por ello, se acuerda mantener e impulsar la comisión paritaria sectorial estatal de formación profesional para el empleo establecida en el sector, comprometiéndose las organizaciones firmantes a desarrollar sus normas de funcionamiento y funciones una vez producido el registro y publicación del presente convenio.

Asimismo, las organizaciones firmantes del presente convenio se comprometen a trasladar a las comunidades autónomas la necesidad de favorecer la formación sectorial de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado en su ámbito territorial, con objeto de garantizar el debido equilibrio entre la oferta formativa sectorial e intersectorial.



## **Artículo 14. Comisión paritaria.**

Se crea una comisión paritaria, que estará compuesta por doce miembros, seis por la parte sindical y seis por la patronal.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresarial y sindical, respectivamente, firmantes del convenio, y cuando se trate de interpretar este convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La comisión paritaria del convenio colectivo del sector, a petición de las partes empresariales y sociales podrá mediar en los conflictos colectivos que se produzcan en la negociación de los convenios colectivos de ámbito inferior o en su interpretación.

## **Artículo 15. Funciones y procedimientos de la Comisión paritaria.**

La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento. Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la comisión mixta será indistintamente cualquiera de los siguientes:

ASELIP, Diego de León, 56, 1.º H (28006) Madrid.

UGT-SP, Avenida de América, 25 (28002) Madrid.

CCOO del Hábitat, Calle Albasanz, 3 (28037) Madrid.



Cualquiera de las antes concretadas organizaciones que aporte el domicilio de la comisión mixta será la responsable de:

1. Recibir los escritos que se dirijan a la comisión, y dar traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la comisión la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se le solicite.
2. Convocar a los demás miembros de la comisión mixta, a través de sus organizaciones respectivas, de las reuniones de la comisión mixta que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.
3. Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la comisión mixta.
4. Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la comisión mixta, la documentación por vía de ampliación que se cita anteriormente.

La comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado.

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en los conflictos colectivos y en el seno de la comisión mixta, se solventarán, de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal que puedan ser de aplicación y con los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos recogidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (BOE 23 de diciembre de 2020). En el caso del arbitraje su sometimiento será expresamente voluntario.

---

## **CAPÍTULO III Condiciones generales de ingreso**

---

### **Artículo 16. Ingreso al trabajo.**

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los convenios colectivos en la materia, y en ningún caso antes de que el trabajador/a haya cumplido dieciséis años.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente convenio sobre derechos de las personas trabajadoras en materia de contratación.



## **Artículo 17. Pruebas de aptitud.**

Las empresas, en relación con el ingreso del personal y con carácter previo al mismo, podrán realizar las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los/las aspirantes.

Los reconocimientos médicos deberán adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

---

## **CAPÍTULO IV Contratación**

---

### **Artículo 18. Contratación.**

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

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

Dadas las actuales circunstancias del sector, se recomienda a las empresas que la contratación con empresas de trabajo temporal y agencias privadas de colocación se lleve a cabo de modo restrictivo y como mecanismo marginal en la actividad.

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

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

## **Artículo 19. Modalidades contractuales.**

a) Personal contratado por duración determinada por circunstancias de la producción.

1. Es el personal contratado temporalmente por las empresas para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración de este contrato no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el presente apartado. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

3. Deberá expresarse en el contrato con precisión la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Derivado de la propia naturaleza de las actividades incluidas en el ámbito funcional de este convenio y la organización del sector de actividad en contratas, en el supuesto de los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, la referencia legal a la empresa respecto del periodo temporal en que se podrá celebrar estos contratos debe entenderse realizada a la contrata, por cuanto esta constituye la unidad esencial de organización dentro del sector de actividad y el personal de cada contrata es perfectamente identificable tanto por su adscripción a la misma como por verse afectado por el mecanismo de subrogación establecido en este convenio.

b) Personal con contrato formativo.

El contrato formativo, conforme a la normativa reguladora, tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, todo ello de conformidad con lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

c) Personal con contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.

Es el contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.



Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas organizativas, productivas y por exigencia y necesidades del servicio y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

d) Personal con contrato de relevo.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de aplicación.

Además de las modalidades de contratación aquí referidas, permanecerán en vigor durante el periodo transitorio previsto en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el régimen aplicable a los contratos eventuales, por obra o servicio determinado, formativos e interinidad, que ya se encontraban vigentes antes de la entrada en vigor de dicho real decreto-ley.

---

## **CAPÍTULO V Clasificación del personal**

---

### **Artículo 20. Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales.

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

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

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

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



profesional contemplados en la normativa vigente.

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.

## **Artículo 21. Grupos profesionales.**

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

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

## **Artículo 22. Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.**

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

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

A) Grupo de técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.
- Técnico/a ayudante.
- Auxiliar técnico.

A.1 Titulado/a superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A.2 Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A.3 Técnico ayudante: En posesión o no de un título de grado medio; desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de las tareas o funciones anteriores.



A.4 Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Encargado/a general.
- Subencargado/a general.
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona.
- Encargado/a de segunda o Capataz/a.
- Encargado/a o Maestro/a de Taller.

B.1 Encargado/a general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B.2 Subencargado/a general: A las órdenes del encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

B.3 Encargado/a o inspector/a de distrito o zona: A las órdenes de un encargado/a general o subencargado/a general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B.4 Encargado/a de segunda o capataz/a: A las órdenes de un encargado/a general, subencargado/a, encargado/a o inspector/a de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados/as de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

B.5 Encargado/a o maestro/a de taller: Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de administrativos. Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Jefe/a Administrativo/a de primera.
- Jefe/a Administrativo/a de segunda.



- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Oficial/a Administrativo/a de segunda.
- Auxiliar Administrativo/a.

C.1 Jefe/a administrativo/a de primera: Personal que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

C.2 Jefe/a administrativo/a de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados/as.

C.3 Oficial/a de primera administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a jefe/a administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C.4 Oficial/a de segundo administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe/a o a un oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C.5 Auxiliar administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a o Maquinista.
- Jefe/a de Equipo.
- Peón especializado.
- Peón.
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller.
- Oficial/a tercera de Taller.
- Basculero.
- Almacenero/a.
- Ordenanza.
- Portero/a.
- Vigilante o Guarda.
- Limpiador/a.

D.1 Conductor/a o maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller.



Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

D.2 Jefe/a de equipo: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz/a en sus ausencias.

D.3 Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D.4 Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

D.5 Oficial/a primera de taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D.6 Oficial/a segunda de taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D.7 Oficial/a tercera de taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales/as de segunda.

D.8 Basculero: Es el encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

D.9 Almacenero/a: Es el encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

D.10 Ordenanza: Subalterno/a cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

D.11 Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

D.12 Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

D.13. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

---



## **CAPÍTULO VI Organización del trabajo y productividad**

---

### **Artículo 23. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad del empresario/a, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

### **Artículo 24. Prestación del trabajo.**

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El personal prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario/a y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Si el trabajador/a observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes/as inmediatos. El trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el personal utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance del personal todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, el personal utilizará los medios de protección que la empresa les facilite.



## **Artículo 25. Discreción profesional.**

El personal está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

La protección de los secretos empresariales no afectará a la autonomía de los interlocutores sociales o a su derecho a la negociación colectiva. Tampoco podrá restringir la movilidad de las personas trabajadoras; en particular, no podrá servir de base para justificar limitaciones del uso por parte de estos de experiencia y competencias adquiridas honestamente durante el normal transcurso de su carrera profesional o de información que no reúna todos los requisitos del secreto empresarial, ni para imponer en los contratos de trabajo restricciones no previstas legalmente.

## **Artículo 26. Sistemas de trabajo.**

Las empresas podrán establecer para los trabajos no medidos sistemas de destajo, tarea o prima a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución.

## **Artículo 27. Productividad.**

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico del personal, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

---

## **CAPÍTULO VII Promoción y ascensos**

---

### **Artículo 28. Promoción y ascensos.**

El presente sistema de promoción y ascensos, respeta el principio de igualdad de trato y de oportunidades y de la prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en su configuración y desarrollo.

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

En el resto de promociones y ascensos se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

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



- Historial profesional.
- Perspectiva de género.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

---

## **CAPÍTULO VIII Retribuciones**

---

### **Artículo 29. Sistema salarial y salario de cobertura de vacíos.**

#### 1. Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las plantillas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

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 a traslados, suspensiones o despidos.

En la determinación del régimen retributivo y en la cuantificación de este no podrán establecerse diferencias retributivas por razones de sexo, debiéndose velar en todo caso para que se cumpla con el principio de igualdad de trato, el principio de transparencia retributiva y de la prohibición de discriminación por razón de sexo en materia retributiva. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo reglamentario establecido en Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos de niveles de negociación inferiores.

A) Percepciones salariales. Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

A.1 Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

A.2 Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Los complementos salariales pueden ser:

- Personales.
- De puesto de trabajo.



- De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).
- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a su personal.
- Los pactados en los convenios colectivos que sean de carácter cotizables a la Seguridad Social.

A.3 De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

A.4 Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los períodos de descanso.

B) Percepciones no salariales:

B.1 Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

B.2 Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el personal como consecuencia de su actividad laboral.

B.3 Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

B.4 Los pactados en los convenios colectivos con carácter extrasalarial.

2. Salario de cobertura de vacíos.

Para los centros de trabajo que carezcan, a la fecha de publicación de este convenio, de una regulación convencional específica donde se establezca la retribución salarial de las personas trabajadoras, se establece un salario de cobertura de vacíos, en jornada ordinaria completa, equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento incrementado en 5 puntos porcentuales.

Este salario de cobertura de vacíos será de aplicación a partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitaciones públicas o privadas cuyo inicio del expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

Aquellos centros de trabajo que cuenten con una regulación convencional específica donde se establezca la retribución salarial de las personas trabajadoras, se regirán por lo dispuesto en la misma durante su vigencia.

Llegada la fecha de la finalización de la vigencia de dicha regulación convencional, si el salario de cobertura de vacíos fijado en este convenio fuera superior a la retribución pactada en el mismo en conceptos salariales, habrá de garantizarse un complemento hasta alcanzar la cuantía de dicho salario de cobertura de vacíos, a partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitaciones públicas o privadas cuyo inicio del expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

## **Artículo 30. Estructura de las percepciones económicas.**

Los convenios de ámbito inferior a éste establecerán dentro de sus respectivos ámbitos de aplicación la estructura de las percepciones económicas, en base a los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.



- Retribución de vacaciones.
- Pluses salariales, donde se incluyen todos los complementos que se pacten en cada convenio y que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir a realizar el trabajo.
- Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos originados al personal por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo u otros de similar naturaleza.

Se respetarán los pluses de residencias, bonificación y análogos en aquellos lugares que lo tengan regulado en su legislación local y/o regional, así como en los convenios colectivos aplicables o en sus condiciones contractuales en los términos vigentes en cada momento y conforme se disponga en cada una de sus regulaciones.

### **Artículo 31. Devengo del salario.**

En los diferentes convenios de ámbito inferior a éste se establecerá el devengo de cada una de las percepciones económicas que forman parte de los mismos. También podrán establecer para cada grupo profesional, tarea, función, oficio, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal el salario anual correspondiente, el salario diario, mensual o ambos.

### **Artículo 32. Pago del salario.**

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

Extraordinariamente se podrá conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

El personal deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

### **Artículo 33. Antigüedad.**

El complemento personal de antigüedad se regirá por lo establecido en los convenios de ámbito inferior.



## **Artículo 34. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.**

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base. Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 10 por 100.

En aquellos supuestos en que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresa y trabajador/a respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso, se resolverá por el organismo competente, si bien se podrá cursar consulta a la Comisión Paritaria del convenio.

En general, las actividades en las que puedan existir labores que den origen a la percepción del mencionado plus serán, en toxicidad, las de alcantarillado, que también pueden resultar excesivamente penosas cuando se realicen sobre fango y agua, aún cuando el personal esté dotado de material adecuado, y asimismo a causa de la insalubridad y malos olores. Como peligrosas algunas de las recogidas de basuras y, según las condiciones, también las del alcantarillado.

Las cantidades iguales o superiores a las señaladas, establecidas por las empresas, serán respetadas, siempre que quede plenamente demostrado que estas bonificaciones han sido concedidas por alguno de los tres conceptos enumerados: Toxicidad, penosidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono del plus que en este artículo se señala.

Tampoco vendrán obligadas a satisfacer las citadas bonificaciones aquellas empresas que las tengan incluidas en el salario de calificación de puesto de trabajo.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

## **Artículo 35. Trabajos nocturnos.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

El sistema retributivo establecido en el párrafo anterior será de aplicación para todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio, a excepción de aquellos que a la entrada en vigor de este convenio tengan pactado otro, en cuyo caso seguirá siendo de aplicación este último.

En ámbitos inferiores podrán pactarse otros períodos de trabajo nocturno distintos al establecido en este artículo.



## **Artículo 36. Plus compensatorio de distancia y transporte.**

En los convenios colectivos podrá establecerse un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Este plus sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Órdenes de 10 de febrero, de 4 de junio y de 24 de septiembre de 1958, y en la Resolución de 5 de junio de 1963.

## **Artículo 37. Horas extraordinarias.**

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas pactadas en los convenios colectivos de ámbito inferior que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

El valor de la hora extraordinaria se negociará y especificará para cada grupo profesional en los convenios de ámbito inferior, y en ningún caso su valor podrá ser inferior al de la hora ordinaria, con todos sus complementos salariales.

Las empresas podrán acordar con los representantes legales, cuando los haya, el compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

La realización de las horas extraordinarias son voluntarias, salvo las contempladas en el artículo 38, con el límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A la entrada en vigor del presente convenio, los acuerdos en materia de horas extraordinarias en los convenios de ámbito inferior permanecerán en sus propios términos, siempre y cuando no se produzca una nueva negociación.

## **Artículo 38. Horas extraordinarias obligatorias.**

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad y sin perjuicio de las horas extraordinarias a realizar por razones de fuerza mayor, se considerarán horas extraordinarias de realización obligatoria todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, debiéndose respetar el límite establecido en el artículo 35.2 E.T.

## **Artículo 39. Gratificaciones extraordinarias.**

Las personas trabajadoras que no estén sujetos a pactos o convenios colectivos de ámbito inferior tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en navidad, a razón de treinta días de salario base cada una, así como a una tercera gratificación extraordinaria de quince días de salario base.



Las citadas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 31 de diciembre y 31 de marzo, respectivamente. Todo ello, en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo.

Aquellos convenios colectivos de ámbito inferior que tengan establecidas más de dos gratificaciones extraordinarias al año las mantendrán, si bien se procurará que, al objeto de tender a unificar el número de gratificaciones extraordinarias en el sector, se vayan adecuando a un máximo de tres pagas extraordinarias al año.

Aquellos convenios colectivos o pactos de ámbito inferior que, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio general, no tengan regulado en su texto el sistema por el que efectivamente se vienen rigiendo en lo referente a la cuantía de las pagas extraordinarias, estarán obligados a especificarlo en su convenio en un plazo máximo de tres años.

---

## **CAPÍTULO IX Jornada**

---

### **Artículo 40. Jornada.**

A) Los convenios colectivos de ámbito inferior establecerán la jornada de trabajo pactada y su distribución durante su vigencia.

Cada empresa, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta 5 jornadas anuales infraccionables, con carácter recuperable, en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida, de forma justificada, a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores de sesenta y cinco años, discapacitados, en ambos casos con grado de dependencia reconocido y hasta primer grado de consanguinidad o afinidad e hijos menores de doce años, en los términos que en cada caso se determine.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca en convenio colectivo o contrato de trabajo.

B) Procedimiento de registro horario.

La empresa garantizará el registro diario de la jornada de las personas trabajadoras, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.

A tal fin, la empresa organizará el registro diario de jornada de las personas trabajadoras a través de cualquier sistema o medio, en soporte papel o telemático, tales como anotaciones en papel debidamente firmado, aplicaciones informáticas, tarjetas de identificación electrónica o cualquier otro medio o soporte legalmente admisibles.

Dichos medios deberán identificar de manera suficiente los registros obligatorios que correspondan a la



presencia de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, teniendo en consideración las distintas modalidades posibles que tienen las empresas en relación con el establecimiento de las distintas fórmulas de prestación del trabajo, entre otras, horario fijo, jornada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva, etc.

El sistema utilizado respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales conforme a lo regulado en la normativa vigente.

Este sistema garantizará la fiabilidad e invariabilidad de los datos y una gestión objetiva, por lo que deberá imposibilitar la manipulación, alteración o creación posterior del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las personas trabajadoras deberán hacer uso de los medios puestos a disposición por la empresa a efectos de registro de jornada.

El presente procedimiento será de aplicación siempre y cuando no se haya establecido en la empresa o centro de trabajo un procedimiento propio de registro horario conforme a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se aplicará en todos sus términos.

## **Artículo 41. Horarios de trabajo.**

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

Será facultad de las empresas establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

## **Artículo 42. Excepciones a la jornada ordinaria.**

Para el personal que realice funciones de vigilante o guarda, exclusivamente, podrán computarse los períodos de tiempo de trabajo para regularizar los turnos en cómputo bisemanal. Si, a pesar de ello, se produjese un exceso de jornada, se abonará dicho exceso a prorrata del valor de la hora ordinaria hasta un máximo de un tercio de la jornada máxima bisemanal ordinaria aplicable a dicho personal. Mediante convenio o pacto podrá establecerse otra forma de compensar tales excesos de jornada.

## **Artículo 43. Prolongación de la jornada.**

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en



marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

#### **Artículo 44. Trabajos en domingos y festivos.**

Teniendo los servicios objeto del presente convenio general el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará a otro día dentro del mes en curso de mutuo acuerdo entre persona trabajadora y empresa, salvo para el personal contratado específicamente para sábados, domingos y festivos.

#### **Artículo 45. Turno de trabajo.**

Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo un período de negociaciones con los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere, no superior a treinta días.

El resto de modificaciones de turnos que se puedan realizar deberán tramitarse conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos siempre que supongan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por razones técnicas, organizativas o de producción.

Mediante negociación colectiva se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos. A través de dicha negociación colectiva y en sus propios términos se podrán implementar, en base a las circunstancias organizativas y productivas de los centros de trabajo, sistemas que favorezcan la prioridad en la elección de turno de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad y de aquellas que tengan a su cargo menores con discapacidad o personas con discapacidad a su cargo; todo ello, en el ámbito y en el contexto de la realización de ajustes razonables previstos en el marco de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, los descansos entre jornada y el descanso semanal se podrán computar por los períodos que se pacten en los convenios colectivos.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el personal viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del



valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.

## **Artículo 46. Vacaciones.**

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

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

De conformidad con lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, previa consulta a la persona trabajadora de sus preferencias en las fechas de disfrute.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad en los términos establecidos en el párrafo anterior y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Los convenios o pactos de ámbito inferior a éste establecerán en sus tablas de retribuciones el salario a percibir durante el período de vacaciones.

---

## **CAPÍTULO X Excedencias**

---

### **Artículo 47. Excedencia forzosa.**

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



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

## **Artículo 48. Excedencia voluntaria y por cuidado de hijos.**

1. Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

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

Trabajadores.

3. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

---

## **CAPÍTULO XI Subrogación de personal**

---

### **Artículo 49. Estabilidad en el empleo. Subrogación del personal.**

1. Subrogación del personal. Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente convenio general es el cambio de empresa contratista o entidad adjudicataria de alguno de los servicios objeto del ámbito funcional y personal de este convenio, y la repercusión que dicho cambio pudiera tener respecto del principio de estabilidad en el empleo, como objetivo concordante de todas las partes firmantes, si bien con sujeción a los límites y condiciones establecidos en el presente convenio.

De este modo, la subrogación de personal regulada en los siguientes artículos se trata de una figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial y subrogación de plantillas establecidas por vía legal y contenidas en la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001. Dicho en otros términos, manteniéndose la personalidad jurídica de la empresa cesante y sin traspaso directo de cualquiera clase de activos entre esta y la entrante, no existiría obligación de mantenimiento del empleo si no fuera porque las partes firmantes de este convenio así lo han establecido, siempre que sea conforme a los requisitos y condiciones previstos en el mismo.

De tal manera que las actividades propias de los servicios incluidos en su ámbito funcional, se fundamentan predominantemente en el «Know-how» de la empresa privada o entidad pública, en la prestación profesional de los servicios, y el volumen y la especialización de las personas trabajadoras vinculadas estrechamente con sus secretos de valor técnico y comercial, así como la experiencia, capacidad de organización y gestión de la empresa, imprescindibles para prestar los servicios de conformidad con los términos y condiciones establecidos en los contratos, la normativa aplicable y las mejores prácticas del mercado.

Todo ello en atención a la consideración de que la subrogación regulada en este precepto no constituye un supuesto de sucesión de empresa, sino un mero mecanismo de garantía de empleo y condiciones de empleo sin limitación alguna de las garantías y derechos que la norma estatal y comunitaria establezcan en la materia para aquellos casos en que se verifiquen además las circunstancias y condiciones que dan lugar a la sucesión de empresa.

Así, la subrogación empresarial establecida en este convenio opera como exigencia de la negociación colectiva por deseo expreso de las partes firmantes, como garantía de estabilidad en el empleo, pero sujeta a ciertos límites que pretende conjugar dicho principio con el respeto más exigente a las reglas de la libre competencia



en el mercado.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el usuario final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, administración pública u organismo público fundamentalmente, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las Administraciones Públicas.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

- 1) Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- 2) Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento del inicio del servicio por la empresa adjudicataria se encuentre en situación de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente, en excedencia, invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso semanal, descanso por nacimiento y cuidado del menor, suspensión de riesgo por embarazo o lactancia natural o cualquier otra situación con derecho de reingreso obligatorio, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.



3) Personas trabajadoras con contratos de sustitución o interinidad que sustituyan a algunas de las personas trabajadoras mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4) Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5) Personas trabajadoras en situación de jubilación parcial y personas trabajadoras con contrato de relevo, adscrito de manera efectiva al servicio a subrogar. En este caso no será requisito necesario la antigüedad mínima de cuatro meses del relevista.

6) Personas trabajadoras que, estando incluidos en cualquiera de los apartados precedentes, a la fecha de adjudicación del concurso, no estén de alta en la empresa y tengan iniciada reclamación por despido, ya sea en fase administrativa o judicial, en el caso de que el resultado del proceso determinara la nulidad del despido y por tanto la readmisión obligatoria.

El mismo derecho tendrán los/as representantes legales de las personas trabajadoras y delegados/as sindicales, cuando el despido sea improcedente y estos elijan la readmisión en su puesto de trabajo.

La existencia de estos procesos pendientes deberá ser comunicada a la nueva adjudicataria. Corresponderá en todo caso a la empresa que decidió la extinción del contrato de trabajo los salarios de tramitación y la cotización a la seguridad social de la persona trabajadora afectada hasta la fecha de reincorporación tras la firmeza de la sentencia.

No existirá subrogación alguna respecto del empresario/a individual o los socios/as accionistas con control efectivo de la empresa o los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as o administradores/as de las empresas o cooperativas, salvo pacto en contrario.

Serán subrogables los cónyuges y familiares con relación de parentesco de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que hubiesen estado de alta en la empresa como personas trabajadoras por cuenta ajena en un periodo mínimo de veinticuatro meses antes de la fecha de la subrogación y siempre que sumados al empresario/a individual no tuvieran el control efectivo de la empresa saliente.

Cuando se trate de una nueva licitación, en el caso de que entre el personal a subrogar se encuentren personas con discapacidad que estuvieren percibiendo una retribución anual inferior a la prevista para las personas sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo, la entidad entrante, incluidos los centros especiales de empleo, deberá actualizar, desde la fecha de la subrogación, la retribución anual de esas personas con discapacidad, de modo que estas perciban igual retribución que las personas sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo.

En todo caso, las nuevas incorporaciones de personas con discapacidad realizadas por la entidad entrante con posterioridad a la subrogación, incluidos los centros especiales de empleo, deberán realizarse de manera que no existan diferencias retributivas entre ambos colectivos, debiendo percibir la persona con discapacidad igual retribución que una persona trabajadora sin discapacidad de la misma contrata con igual o análogo puesto de trabajo.

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por



la empresa o entidad pública saliente a la entrante con la documentación que se plantea más adelante y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante, así como la falsedad o inexactitud manifiesta de los datos proporcionados, facultará a esta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), con la finalidad de que se cumpla en debida forma por la entidad saliente su obligación de información a la entrante -lo que redundará en beneficio y seguridad de esta, en el de las personas trabajadoras afectadas, y en el propio Sector-.

Las partes firmantes de este convenio colectivo colaborarán en cada uno de los ámbitos territoriales para minimizar los efectos indeseados que, sobre la nueva adjudicataria del concurso, puede provocar la existencia de deudas salariales y de cotización a la Seguridad Social de la empresa cesante, así como de la errónea información al Órgano de Contratación sobre las condiciones laborales aplicadas y aplicables en el colectivo a subrogar. A tal efecto harán uso de cuantos medios legales dispongan para conseguir dichos objetivos.

C) Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), la empresa o entidad que venga realizando el servicio objeto de licitación estará obligada a poner a disposición de la entidad contratante, la relación de personal adscrito al mencionado servicio, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo III y cuyo contenido mínimo será por cada persona trabajadora la antigüedad, jornada, horario, funciones profesionales, retribución bruta anual, tipo de contrato, vencimiento de contrato y el convenio colectivo y otros pactos en vigor aplicables que afecten la subrogación, todo ello sin perjuicio de añadir la información necesaria para identificar la exacta evaluación de los costes laborales. La aportación de dichos datos deberá realizarse respetando en todo caso lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Las modificaciones que se produzcan en la citada relación de personal desde la fecha de dicha comunicación deben ser comunicadas a la entidad contratante para su publicación a disposición de los eventuales licitadores o adjudicatarios provisionales.

D) En caso de subrogación, las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Las personas trabajadoras que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les



descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

E) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad, ya sea cesante o entrante, y persona trabajadora.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, en caso de ser concedido, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio con una empresa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, antes de transcurridos doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a las personas trabajadoras afectados de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

F) En cualquier caso, la empresa o entidad saliente responderá frente a la entrante respecto de todas aquellas cuantías que le fueran reclamadas a esta última como consecuencia de la responsabilidad solidaria o subsidiaria que, en su caso, pudiera asumir por el hecho de haber comenzado a prestar servicios que, con anterioridad, prestaba la empresa saliente, sin limitación ni en cuanto al importe ni en cuanto al tiempo, bastando para ello que la empresa o entidad entrante acredite a la saliente la recepción de cualquier reclamación de un tercero basada en incumplimientos de las obligaciones asumidas por la saliente y originadas durante el período en que esta última prestó sus servicios, incluidas las generadas con motivo de la demora en el pago, incluyendo a título enunciativo que no limitativo, reclamaciones salariales de las personas trabajadoras, reclamaciones por impagos a la Tesorería General de la Seguridad Social, incumplimientos tributarios, sanciones, condenas y en general cualesquiera responsabilidades que hubiera de asumir la empresa o entidad entrante por el hecho de asumir el servicio que deja la empresa saliente.

Tan pronto como fuere posible, la empresa o entidad entrante informará a la saliente de cualquier reclamación recibida relativa a la responsabilidad solidaria o subsidiaria que, en su caso, hubiera asumido por el hecho de sustituir en la prestación de servicios a la empresa o entidad saliente, haciéndole entrega de la reclamación recibida y de los documentos que la acompañen.

2. División de contratatas. En el supuesto de que una o varias contratatas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes,



zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogarán así mismo las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 6, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

3. Agrupaciones de contrataciones. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras que, con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de cuatro meses anteriores y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán asimismo las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 6, ambos inclusive, del apartado 1 de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contrataciones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

4. Obligatoriedad. La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión. En todo caso, se respetarán todos los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales de las personas trabajadoras subrogadas, que no podrán minorarse como consecuencia de este proceso.

5. Documentos a facilitar. La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante los siguientes documentos necesarios e imprescindibles:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de las obligaciones de Seguridad Social, emitido el mes en que se entregue la documentación.
- b) Fotocopia de los doce últimos recibos de salario de las personas trabajadoras afectadas.
- c) Fotocopia de los RLC y RNT (antiguos TC-1 y TC-2) de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) Relación del personal (anexo I) especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, retribución anual, modalidad de contratación, permiso parental, de fuerza mayor, asuntos propios y período de disfrute de las vacaciones. Si la persona trabajadora es representante legal de las personas trabajadoras, se especificará el período de mandato del mismo.



- e) Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectados por la subrogación.
  - f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.
  - g) Declaración jurada suscrita por el apoderado de la empresa cesante, conforme al modelo adjunto como anexo II, en la que se hagan constar, por separado, los siguientes datos, adjuntando la documentación acreditativa:
    - i. Aplicación íntegra del presente convenio colectivo al personal afectado por la subrogación y otros pactos aplicables.
    - ii. Inexistencia o relación de deudas liquidadas, vencidas y exigibles, tanto salariales como extrasalariales o, indemnizaciones.
    - iii. Inexistencia o relación de aplazamientos o fraccionamientos de pago a la Seguridad Social.
  - h) Listado de los procedimientos judiciales y/o administrativos, tanto individuales como colectivos, que puedan tener impacto en los costes laborales del servicio conforme al modelo adjunto como anexo III.
    - i) Información sobre el personal en situación de jubilación parcial (sustituidos), así como de las personas trabajadoras con contrato de relevo (relevistas), y entre la misma, duración de jornada, duración del contrato, fecha de extinción del contrato, así como cualesquiera otra información relevante para la identificación de las personas trabajadoras afectadas y su situación contractual, aun produciéndose con posterioridad a la subrogación.
6. Liquidación y prorratas. La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etcétera, que correspondan a las personas trabajadoras las realizará la empresa saliente.

---

## **CAPÍTULO XII Faltas y sanciones**

---

### **Artículo 50. Facultad sancionadora.**

El personal podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.



## **Artículo 51. Graduación de las faltas.**

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

En los convenios de ámbito inferior podrá desarrollarse el régimen disciplinario.

## **Artículo 52. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbará el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
11. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
12. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
13. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
14. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
15. Cualquier otra de semejante naturaleza.



## **Artículo 53. Faltas graves.**

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.



21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

## **Artículo 54. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.



11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
23. Las faltas de semejante naturaleza.

## **Artículo 55. Prescripción de las infracciones y faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **Artículo 56. Sanciones aplicación.**

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.



2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

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

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

---

## **CAPÍTULO XIII Derechos sindicales**

---

### **Artículo 57. De los representantes de las personas trabajadoras.**

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

### **Artículo 58. De los sindicatos.**

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen, asimismo, como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas



relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

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

## **Artículo 59. De la acción sindical.**

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

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

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

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

## **Artículo 60. De los cargos sindicales.**

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

- a) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
- b) A la asistencia y al acceso de los centros de trabajo para participar en las funciones propias de su sindicato o del conjunto de la plantilla, previa comunicación al empresario/a y sin que el ejercicio de su derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.



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

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

3. Las organizaciones sindicales que, siendo más representativas a nivel estatal o autonómico, conforme establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical vigente, hayan obtenido más del 35 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa y tengan Delegado Sindical, dispondrán para este último del crédito de horas mensuales legalmente establecido, incrementado en diez horas al mes, siempre que no se produzca acumulación del crédito horario de ningún representante legal del personal de dicho sindicato en el centro.

## **Artículo 61. De la representación legal de las personas trabajadoras.**

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

La representación legal de las personas trabajadoras tendrá competencia, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

- a) Contratos de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Huelga.
- j) Conocimiento de los balances contables que la empresa emita oficialmente.
- k) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

En los centros de trabajo donde existan Comités de Empresa, los sindicatos con representación en los mismos, podrán crear bolsas de horas sindicales para el desarrollo de su actividad. Estas bolsas acumularán horas en periodos bimensuales, no pudiendo acumularse las horas de los representantes legales de las personas trabajadoras del periodo vacacional ni las generadas en situación de Incapacidad Temporal y dicha acumulación



se realizará de acuerdo o con el consentimiento del Representante que cede sus horas y del conjunto de miembros de la Sección Sindical con presencia en el Comité. El límite de horas acumuladas por cada representante de las personas trabajadoras no podrá superar el doble del crédito mensual inicialmente asignado.

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

Dicha materia podrá pactarse en ámbitos inferiores de negociación.

## **Artículo 62. Cuota sindical.**

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

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

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

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

## **Artículo 63. Prácticas antisindicales.**

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

## **CAPÍTULO XIV Prevención de riesgos laborales**

---



## **Artículo 64. Salud laboral.**

Como principio general hay que especificar que la seguridad y la salud de las personas trabajadoras requiere de la colaboración activa de todo el personal de la empresa.

A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, empresas y plantillas, considerarán y atenderán al cumplimiento y ejercicio de las materias que siguen:

### **1. Derechos de participación y organización de la prevención.**

Se crea la comisión paritaria sectorial de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del convenio colectivo en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

En este sentido, las organizaciones firmantes del mismo constituyen esta comisión, con carácter paritario e integrada por cuatro miembros de la representación sindical y cuatro miembros de la representación empresarial, a nombrar en la primera reunión de la Comisión Paritaria.

Asimismo, en la primera reunión de la constitución de esta comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha Comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad más uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión se incorporarán al cuerpo del convenio colectivo.

Dicha Comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de estos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

### **2. Seguridad y salud en el trabajo.**

El personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluida la protección eficaz de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de la maternidad y protección de menores.

La empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, consulta y participación, incluyendo la información y la formación del mismo personal, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud y, coordinación de actividades.

### **3. Evaluación de riesgos y planificación de las actividades preventivas.**

El empresario/a deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deba desempeñarlos y de la perspectiva de género.

Se realizarán evaluaciones específicas en cada una de las materias conforme lo previsto en la Ley de prevención de riesgos laborales.



La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario/a planificará las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, conforme a los principios de acción preventiva establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 4. Plan de prevención.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención se dará a conocer conforme se establezca en la normativa legal de aplicación de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

#### 5. Vigilancia de la salud.

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de la plantilla a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

A salvo de las excepciones legales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el integrante de la plantilla preste su consentimiento.

Las actuaciones de vigilancia y control de la salud se desarrollarán respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y los resultados serán comunicados siempre a la persona trabajadora.

#### 6. Coordinación de actividades empresariales.

Cuando exista una concurrencia de personas trabajadoras de distintas empresas, principal o titular, contratadas y/o subcontratadas, con el fin de garantizar la seguridad y salud de todas estas personas, se acudirá a alguno de los medios de coordinación regulados en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, además de aplicar las medidas reguladas en dicho real decreto.

#### 7. Equipos de protección.

El empresario deberá proporcionar a las personas trabajadoras equipos de protección individual (EPI) adecuados en función de los riesgos a los que están expuestos, siempre que no se puedan evitar o minimizar estos riesgos por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Se realizará consulta y la participación de las personas trabajadoras o sus representantes sobre las cuestiones a las que se refiere este apartado de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 8. Acoso psicológico, sexual, y por razón de sexo en el trabajo.



Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico, sexual y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud del personal, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso hacia el personal y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.

9. El consumo de alcohol, drogas tóxicas y estupefacientes que repercutan en el trabajo.

El consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral, además de una disminución de las facultades físicas y psíquicas en los individuos, conlleva un incremento en el riesgo de accidentes, teniendo presente que dicho riesgo no sólo afecta al individuo, sino también a sus compañeros de trabajo.

La empresa podrá sancionar los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, en los términos previstos en texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad al catálogo de faltas y sanciones del presente convenio, cuando estos comportamientos repercuten negativamente en el trabajo por el peligro que pueda suponer el consumo para el propio integrante de la plantilla o terceros, inclusive con el despido, cuando el peligro sea lo suficientemente grave.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad y respeto a la persona, que el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos, con la presencia siempre que fuese posible de algún representante unitario del personal -delegados de personal o miembros de Comité de Empresa-, o bien, una representación sindical -delegado sindical-.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

En ámbitos inferiores de negociación, se hace posible el acordar la implantación y concreción de cuantos procedimientos o programas posibilitem la realización durante el tiempo de trabajo de un test de alcoholemia y de drogas y de control de los resultados los mismos, y en su caso, si así se pactase, de aquellos programas que proporcionen a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol.

## **Artículo 65. Permiso de conducir.**

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización -permiso de conducir específico para el trabajo encomendado- y este sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

Cuando se le solicitara por la empresa, el trabajador/a facilitará fotocopia firmada del permiso, declarando la



plena validez del mismo, y que este no se encuentra anulado, intervenido, revocado o suspendido, por lo que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio. La empresa podrá realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de comprobar la validez del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado.

A las personas trabajadoras que tengan reconocidas las funciones profesionales de conductor y que conforme a la normativa legal de aplicación les sea exigible para el ejercicio de las mismas la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), la empresa asumirá únicamente: el coste del curso de formación que da acceso a dicha renovación y la compensación así mismo de la tasa administrativa correspondiente, todo ello previa presentación de la tarjeta renovada y de la acreditación del pago de la misma.

En caso de que dicha formación (CAP) se realice fuera de la jornada laboral, además se compensará exclusivamente la duración prevista en la normativa de la formación.

---

## **CAPÍTULO XV Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**

---

### **Artículo 66. 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.

2. 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, 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.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía o del grupo de empresas y estará afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de



igualdad en vigor en la empresa o en su caso, grupo de empresas.

#### 4. Igualdad y no discriminación.

##### 1. Principios rectores y objetivos.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes principios rectores y objetivos generales:

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.
- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión y adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
- Promover el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, ni discriminatorio. Las organizaciones firmantes se comprometen a que cualquier documento acordado en el marco de este convenio será revisado por las partes para garantizar la no utilización de un lenguaje sexista.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los distintos ámbitos de las empresas.
- Garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.
- Elaborar planes de igualdad en todas las empresas del sector que establezcan medidas que garanticen el derecho a la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación.
- Velar por la protección del empleo de las mujeres víctimas de Violencia de Género, por su reinserción laboral y por sus derechos laborales.

2. Planes de Igualdad. Todas las empresas sujetas al presente convenio con más de 50 personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Tal y como marca la Ley Orgánica 3/2007, fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

Los planes de igualdad contemplarán, entre otras, al menos las siguientes áreas: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Los Planes de Igualdad deberán ser registrados tal y como recoge el artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019.

3. 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 subgrupos 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. Se tenderá a utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional o, en su caso, se nombrarán en femenino y masculino. El Real Decreto-ley 6/2019 también obliga al empresario a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales (y en su caso subgrupos), categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

En todo caso con respecto a las previsiones del presente artículo será de aplicación prioritaria lo dispuesto en los correspondientes Planes de Igualdad de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. 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 SEGUNDA. Jubilación parcial.**

---

Las partes firmantes de este convenio facilitarán la jubilación parcial, mediante contrato de relevo como elemento esencial para el rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad, y creación de empleo estable.



A tal efecto y al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 y ss del artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre), el artículo 12, apartados 6 y 7, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, las personas trabajadoras a jornada completa podrán solicitar la jubilación parcial anticipada siempre que reúnan las condiciones generales exigidas legal y convencionalmente para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral emitido por la TGSS y un informe del INSS que acredite que reúne los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada que serán adjuntados con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la misma, que deberá ser presentado con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación.

Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

La antigüedad mínima de la persona trabajadora en la empresa deberá de ser de al menos diez años inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, cuando se cumplan los requisitos legales y convencionales aquí expuestos, vendrá obligada a tramitar la jubilación parcial siempre que se solicite en los supuestos de una reducción del 50%, o cuando la reducción solicitada sea del 75% y el centro de trabajo cuente con 275 o más personas trabajadoras a fecha 28 de febrero de cada año.

Condiciones comunes:

- Esta materia queda reservada al convenio general. En todo caso se respetará lo establecido en acuerdos de ámbito inferior ya suscritos que mejoren las condiciones previstas en este apartado.

En el supuesto que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que supongan una alteración de la normativa vigente en materia de jubilación parcial tales como, el incremento de tipos de cotización en la Seguridad Social, se retrase la edad de jubilación, se incremente el porcentaje de jornada a realizar por el relevista, y/o cualquier penalización en la modalidad de jubilación parcial, este artículo quedará en suspenso, convocando de inmediato a la Comisión negociadora que adaptará e incluirá las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la ley vigente en cada momento. Dicha suspensión no afectará a los acuerdos de ámbito inferior ya suscritos.

- La obligación empresarial contenida en este artículo quedará limitada a una jubilación por cada veinte personas trabajadoras de plantilla que tenga la contrata.

A estos efectos, se tendrán en cuenta y se computarán a todos los efectos, las jubilaciones parciales ya existentes en el momento de la publicación de este convenio en el BOE.

- La obligación empresarial surtirá efectos desde la publicación de este convenio en el BOE y exclusivamente para las nuevas solicitudes.

- La empresa fijará de acuerdo con la persona trabajadora la acumulación de la jornada y horario de la persona trabajadora que pasa a la situación de jubilación parcial, siendo posible efectuarse en jornadas completas en



periodos de determinados días en la semana, de semanas en el mes y de meses en el año, hasta la Jubilación total.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose, en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

- La relación laboral se extinguirá a la finalización de la jubilación parcial, momento en el que se producirá obligatoriamente la jubilación total de la persona trabajadora.

- Para el supuesto de que a fecha 28 de febrero de cada año la plantilla hubiera sufrido o variación respecto del año anterior pasando a encontrarse en un tramo distinto (ya sea el de 50% o el de 75% de reducción de jornada), computarán y se respetarán las jubilaciones parciales ya realizadas bajo las condiciones anteriores a efectos del límite de un jubilado en plantilla por cada veinte personas trabajadoras.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.**

---

1. El presente convenio colectivo es el resultado de un proceso negociador basado en el dialogo social y en las mutuas y recíprocas cesiones, y contraprestaciones pactadas con la finalidad firme y decidida de las partes negociadoras de encontrar el siempre necesario y debido equilibrio interno del convenio, el cual, forma un todo orgánico, único e indivisible.

Partiendo desde dicha premisa principal, las partes firmantes manifiestan que, sin duda, constituyen objetivos prioritarios y fundamentales de la política de empleo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado todos aquellos aspectos relativos tanto a la calidad como a la estabilidad del mismo, lo cual, tiene fiel reflejo en el contenido del clausulado del presente convenio colectivo.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del convenio consideran esencial impulsar, analizar y valorar a nivel interno de las empresas del Sector la creación y desarrollo flexible de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo, así como al relevo generacional del Sector.

2. Las partes firmantes del presente convenio establecen que, al tratarse el presente convenio de una norma colectiva sectorial de ámbito estatal, la medida de jubilación contenida en esta disposición se vincula, como no puede ser de otra manera, a objetivos coherentes de política de empleo en el Sector saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Por ello, en virtud de la normativa vigente, en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación (en una edad igual o superior a sesenta y ocho años y/o las excepciones a dicha edad



previstas en la ley), se establece la necesidad de contratación de una nueva persona trabajadora en la Empresa de manera indefinida y a tiempo completo, en los términos y condiciones previstos en la presente disposición.

Las partes firmantes consideran que la referida medida, sin duda, fomenta el empleo en el Sector y contribuye, al mismo tiempo con ello, al relevo generacional del mismo, pudiendo llevarse a cabo en cualquier centro de trabajo o ubicación geográfica de la empresa y en cualquier caso, atendiendo siempre a las necesidades funcionales, organizativas y/o productivas existentes en las mismas en cada momento, siempre que, en la adopción de tal medida, se especifique que la misma se produce como consecuencia del requerimiento efectuado por la empresa de la extinción de un contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, con indicación expresa de la persona trabajadora jubilada.

3. Conforme a lo establecido en la disposición final primera de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, por el que se modifica la disposición adicional decima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente que se producirá la extinción del contrato de trabajo de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, salvo pacto individual expreso en contrario, que cumplan con una edad igual o superior a sesenta y ocho años y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que a persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la medida lleve aparejada y consigo la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora. Lo cual, como se ha expuesto y desarrollado anteriormente, está vinculado al objetivo coherente de política de empleo del Sector y al relevo generacional en el mismo.

4. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite de edad del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, en cada momento, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente al ámbito funcional del presente convenio sea inferior al 20 por ciento (20%) de las personas ocupadas en las mismas.

La actividad económica que se tomará como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por el/los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluido/s en el ámbito del presente convenio colectivo según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Conforme a la normativa vigente, la Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.



La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento (20%) sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.
- d) La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

5. Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de un mes, estará obligada a facilitar a la empresa, en el plazo de quince días naturales, certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento (100%) de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

6. Las partes consideran que por las específicas características que concurren en el sector, éste debe incidir y ser especialmente selectivo, en sus políticas de empleo, en todos aquellos objetivos que se vinculan a la «calidad» del mismo, concepto que se traduce en una mejora de la naturaleza, protección y régimen general de las condiciones tanto laborales como respecto de aquellas otras que redundan en una mayor empleabilidad en el Sector.

La concreción de las medidas que las partes consideran vinculadas a una política de empleo sectorial, basada en la calidad del mismo, están referenciadas a aspectos tan sustanciales como son los que se enuncian a continuación: todas las relacionadas con las políticas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales (capítulo XIV), la formación de las personas trabajadoras (artículo 13), la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (capítulo XV) y la reserva de materias del convenio sectorial (artículo 5) en aspectos clave de las relaciones laborales y la calidad del empleo, tales como son la contratación (capítulo IV), la clasificación profesional (capítulo V), las condiciones generales sobre promoción y ascensos (artículo 28), retribuciones (capítulo VIII) y la subrogación de personal (capítulo XI).

Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración, entre otras posibles, todas aquellas acciones concretas que puedan llevarse a cabo por las empresas del sector en materias tales como las referidas a prevención de riesgos, formación en todos sus aspectos, igualdad, garantías de los derechos laborales y sociales para los supuestos de su actividad internacional (Acuerdos Marco Internacionales), políticas dirigidas a la integración de la mujer y a la protección de su maternidad, responsabilidad social corporativa, gestión de la diversidad y en general las dirigidas para desarrollar, impulsar y mejorar en el ámbito de cada empresa todos aquellos aspectos que contribuyen a

mejorar la calidad del empleo, favoreciendo los objetivos de la política que en tal materia puedan establecer las empresas.

7. La presente disposición adicional se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través de la disposición adicional décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 28/2015, de 23 de octubre, por lo que si dicha norma sufriera cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial se estará a lo dispuesto en dicha modificación y/o derogación y a lo establecido en su propio régimen transitorio.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. 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 artículo 34, apartado 8.º, 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 artículo 34, apartado 8.º, 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 Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar 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 su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La persona trabajadora deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en la 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, acreditando tales necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, y
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

3.2 Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, esta abrirá un periodo de negociación con la persona trabajadora durante un plazo máximo de treinta 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 quince 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. En este último caso, se indicarán por escrito las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

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 quince días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

#### 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 La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar 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 artículo 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 artículo 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 5/2023, de 28 de junio. Si dicha norma sufriera 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 FINAL PRIMERA.**

El presente convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado sustituye íntegramente al anterior convenio, publicado en el BOE el 30 de julio de 2013.



## **ANEXO I.- Información de las condiciones de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación**

---





## ANEXO II.- Modelo de declaración jurada

---

Don/doña ....., con DNI/NIF número ....., en nombre y en representación de la empresa ....., con CIF ....., teléfono ....., e-mail ....., y con domicilio a efectos de notificaciones en ....., n.º ....., Código Postal ....., como apoderado de la empresa saliente en la licitación «.....» (Expediente número .....), ante el Órgano de Contratación y bajo su personal responsabilidad, y en relación con dicho Contrato:

### DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD

Primero. Que durante la ejecución del Contrato, se ha aplicado íntegramente el Convenio Colectivo de aplicación al personal afectado por la subrogación (en caso de existencia de otros pactos aplicables, indicar también la aplicación de los mismos).

Segundo. Que no existen deudas liquidas, vencidas y exigibles, tanto salariales como extrasalariales, o indemnizaciones pendientes a favor de dicho personal (en caso de haberlas, indicar su existencia y relacionar las mismas).

Tercero. Que no existen aplazamientos o fraccionamientos de pago a la Seguridad Social (en caso de haberlo, indicar su existencia y proceder a relacionarlo).

Cuarto. Que no existen procedimientos judiciales y/o administrativos, tanto individuales como colectivos, que puedan tener impacto en los costes laborales del servicio (en caso de haberlos, indicar su existencia y relacionar los mismos conforme al modelo adjunto como anexo III).

Quinto. Que no existe personal en situación de jubilación parcial –sustituidos–, así como personas trabajadoras con contrato de relevo –relevistas– (en caso de haberlas, indicar su existencia así como facilitar información sobre el personal en situación de jubilación parcial (sustituidos), así como de las personas trabajadoras con contrato de relevo (relevistas), y entre la misma, duración de jornada, duración del contrato, fecha de extinción del contrato, así como cualesquiera otra información relevante para la identificación de las personas trabajadoras afectadas y su situación contractual, aun produciéndose con posterioridad a la subrogación).

Que en todo caso, se compromete a acreditar documentalmente las anteriores circunstancias en caso de haberlas y darse, en cualquier momento en que sea requerido para ello.

Y para que conste, firmo la presente declaración en ....., a ..... de ..... de 20 .....

Firma del declarante responsable, Fdo.: .....

## ANEXO III.- Listado de Procedimientos Administrativos y/o Judiciales

### *Individuales/Colectivos de contenido laboral*

Número	Fecha de reclamación	Órgano Administrativo/Judicial conocedor de la reclamación	Concepto de reclamación	Cuantía de la reclamación	Fase/Estado de la reclamación
1					
2					
3					
4					
5					

### MODIFICACIÓN (BOE Núm. 192 – Lunes 11 de agosto de 2025)

Resolución de 29 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Visto el texto del acuerdo de modificación del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio: 99010035011996), que fue publicado en el BOE de 25 de octubre de 2024, por el que se aprueba la inclusión en el Convenio de los anexos IV y V, acuerdo que ha sido suscrito el día 6 de mayo de 2025, de una parte por la Asociación Empresarial de Limpieza Pública (ASELIP), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de 5 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



Madrid, 29 de julio de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO IV.- Protocolo de acoso del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado

## 1. Declaración de principios

La dignidad de la persona, su libertad en su sentido más integral, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, a la integridad física y moral, el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancias personal o social junto al resto de derechos así reconocidos integran el conjunto de derechos fundamentales que deben ser respetados conforme a la Constitución española.

El ámbito de protección es multinivel puesto que la Unión Europea ha aprobado diversa normativa con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras susceptibles de ser discriminadas en razón de su orientación o identidad sexual. Es necesario referirse a la Directiva de igualdad de trato en el empleo 2007/78/CE que abarca la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, la Directiva 2006/54/CE que prohíbe la discriminación en el empleo y la Directiva 2004/38/CEE sobre libre circulación que consagra la no discriminación.

En clave interna, el Estatuto de los Trabajadores consagra el respeto a la dignidad de las personas, a su intimidad y a un trato justo, teniendo en cuenta la consideración debida de la persona trabajadora e incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El reciente Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas, establece en su anexo II la obligación de confeccionar un protocolo de actuación frente al acoso, que se cumple mediante el presente texto.

Por todo ello, las empresas que se encuentran en el ámbito funcional del presente convenio colectivo, así como las organizaciones sindicales firmantes del mismo, suscriben este protocolo con la manifestación y el compromiso explícito y firme de no tolerar en su ámbito ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, quedando prohibida cualquier conducta de esta naturaleza.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo saludable y respetuoso con los derechos de las personas, las partes se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que se pudiera presentar en el seno de la empresa. Las empresas harán uso, en su caso, de su potestad organizativa o disciplinaria.

En caso de que confluyan distintos tipos de acoso, las actuaciones derivadas de los respectivos protocolos se articularán desde la complementariedad para no incurrir en duplicidades.

## 2. Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica a las personas que trabajan en las empresas que se encuadran en el ámbito funcional del convenio colectivo, con independencia del vínculo jurídico que los une a las mismas, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, desde el proceso de selección, así como al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y



visitas, entre otros. Este protocolo se aplicará de forma subsidiaria para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI+, e igualmente para las que tengan el protocolo específico en dicha materia. De no tenerlo, habrá de aplicarse este. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a su respectiva empleadora, para que sea esta la que tome la medida oportuna.

El protocolo se aplicará a situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el caso de alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En toda la fase previa a la celebración del contrato de trabajo: selección de personal, entrevistas, pruebas de capacitación, etc.

### 3. Definiciones

Se recogen las definiciones contenidas en el artículo 3 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:

a) Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en



que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas, cuando son objeto de un trato discriminatorio.

f) Medidas de acción positiva: diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

i) Identidad sexual: vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Bifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Transfobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



q) Inducción, orden o instrucción de discriminar: es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

#### 4. Principios rectores

Se aplican los siguientes principios al procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Implementación de expediente contradictorio a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

#### 5. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Composición: la persona denunciante tendrá derecho al acompañamiento de los RLTs en el proceso, los cuales podrán participar en la aplicación de este protocolo en caso de que se pacte así con la empresa. En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, otra comisión formada con carácter paritario entre la empresa y los RLTs, la misma podrá asumir esta función.

Formación: para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Incompatibilidad: no podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el



proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

Plazo: la comisión se reunirá a la mayor brevedad desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y, en ningún caso, en un plazo superior a cinco días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la Comisión de atención:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estableciendo un canal de comunicación interno en la empresa.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa debe facilitar a la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.
- Recomendar y gestionar en el departamento de personal a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

## 6. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La empresa se coordinará con el resto de empresas con las que tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común y que exista contacto con el personal de la empresa.

Cabe la posibilidad de que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para ello se deberá constituir la oportuna comisión de atención al acoso descrita en el



punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

#### 6.1 Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

La persona denunciante o persona autorizada para ello puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o de expresión de género.

Recibida la queja o denuncia, la comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existen indicios suficientes de acoso o discriminación la comisión debe solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

#### 6.2 Fase 2. Tramitación.

Tras la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la comisión emitirá un informe vinculante en uno de los dos sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y en su caso realizar la proposición de la sanción a imponer.
- b) A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.
- c) No se aprecian indicios del acoso denunciado por lo que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.

En el plazo máximo de veinte días hábiles desde la denuncia, la comisión debe emitir el informe que debe contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo. Este plazo podrá ser prorrogado si concurren circunstancias excepcionales.

#### 6.3 Fase 3. Resolución.

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento deberá realizarse en el plazo máximo de treinta días hábiles desde que se emitió la denuncia. Este plazo podrá ser prorrogado si concurren circunstancias excepcionales.

7. Tipificación Se propondrá en cada caso la conducta recogida en el convenio colectivo.

8. Circunstancias agravantes A los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:



- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la víctima esté en periodo de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo y consecuencia de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9. Seguimiento Una vez cerrado el expediente, la empresa deberá realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la comisión de atención de la información oportuna a estos efectos.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

Asimismo, facilitará semestralmente a la representación legal de las personas trabajadoras el balance de las investigaciones realizadas en términos estadísticos respetando en cualquier caso la confidencialidad de las personas afectadas.

10. Vigencia El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación y mantendrá sus efectos hasta que se suscriba uno nuevo que lo sustituya.

ANEXO V.- Adenda al Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado

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, las partes suscriben el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa y serán de aplicación subsidiaria en los supuestos en que las empresas ya tengan elaboradas medidas respecto a esta materia en concreto.

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: en línea con lo establecido en el artículo 66 del presente convenio



colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

2. Acceso al empleo: los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se fomentará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional: se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la Dirección de Personal y Recursos Humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI en este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.
- Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para



lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o haya ampliado el existente para incluirlas.

7. Permisos y beneficios sociales: el acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

8. Régimen disciplinario: se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo.

Falta leve: utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: en el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave:

- Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

ACTA (BOE Núm. 43 - Miércoles 18 de febrero de 2026)

Resolución de 6 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Visto el texto del Acta de 23 de enero de 2026 de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio n.º 99010035011996), que fue publicado en el BOE el 25 de octubre de 2024, en la que se acuerda eliminar la disposición adicional segunda del convenio así como la reserva de la materia de la jubilación parcial establecida en su artículo 5.a), Acta que ha sido suscrita, de una



parte, por la Asociación Empresarial de Limpieza Pública (ASELIP), en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales UGT, CCOO y CIG-Servizos, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta de modificación del Convenio colectivo, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de febrero de 2026.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO

Siendo las 11.00 horas del 23 de enero de 2026, en la sede de ASELIP, sita en la C/Diego de León 56, 1.º H de la ciudad de Madrid, convocados en tiempo y forma se reúnen los asistentes relacionados a continuación:

Parte Empresarial:

ASELIP:

Mariano Sancho Herrero.

Marta Navarro Hortelano.

Luis Suárez Zarcos.

Luis Roca.

José Antonio Gallardo Cubero.

Julio Torres Guerrero.

Alberto Galván Vázquez.

Jesús M.ª García Antón.

Alberto Martínez Rubí.

Mariano Hoya García.

Marta García Denche.

Parte Social:



Por UGT-Sp:

Moisés Torres Aranda.

Antonio Lax García.

Juan Carlos Matías Sánchez.

David López Guerra.

Alberto Gil López.

Juan José Del Tieso Hernández.

Francisco Javier Baños Armas.

Por CC.OO. Del Hábitat:

Juan José Montoya Pérez.

Alberto Margalló Pascual.

Por CIG-SERVIZOS:

Rubén Duruelo Cuervo.

Por ELA:

No comparece.

La convocatoria se realiza conforme al siguiente orden del día:

Único.

La reunión versa sobre la disposición adicional segunda sobre la Jubilación Parcial, del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Toda vez que en las condiciones comunes de esta disposición adicional existe una previsión de la suspensión de la aplicación de esta normativa en el supuesto de que con posterioridad se dictasen modificaciones de la normativa vigente en materia de jubilación parcial en el momento de la firma del convenio, y dado que dicha situación se ha producido, las partes han sido convocadas a tal efecto.

Después de una serie de propuestas y contrapropuestas las partes constatan la imposibilidad de alcanzar un acuerdo habida cuenta de las diferencias entre las posturas de las partes, por lo cual las partes acuerdan la modificación del convenio colectivo en el sentido de eliminar la disposición adicional Segunda del Convenio General y eliminar igualmente la reserva de la materia de la jubilación parcial al Convenio General establecida en el artículo 5 a) del Convenio General, siendo posible por tanto abordar la negociación de esta materia en el resto de los ámbitos negociadores del sector.

Las partes firmantes acuerdan facultar expresamente a Mariano Sancho Herrero, para el registro, depósito y publicación de la presente acta en el «Boletín Oficial del Estado».

Sin más asuntos que tratar, siendo las 11.50 h y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firma un representante de cada organización, en el lugar y fecha arriba indicados.-ASELIP.-UGT-SP.-CCOO. del Habitat.-



CIG-Servizos.