



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: PREZERO GESTION DE RESIDUOS S A**

**Expediente: 41/01/0305/2024**

**Fecha: 06/02/2025**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: ISRAEL PIZARRO BLANCA**

**Código 41101361012025.**

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. (limpiezas industriales, clientes privados) (código 41101361012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. (limpiezas industriales, clientes privados) (código 41101361012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2024 a 31-12-2025. .

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A. Y SUS TRABAJADORES/AS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS DE INDUSTRIALES EN SEVILLA

### Disposición Previa

#### **Previa. Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo las siguientes:

#### **Por la representación de los/as Trabajadores/as-**

D. Diego Gordillo Rodríguez (CCOO).

D. Manuel Guisado Padilla (CCOO).

D. José Antonio Parrilla Rodríguez (CCOO).

Asesorado por D. Israel Pizarro Blanca (CCOO).

#### **Por la empresa.-**

D. Manuel Álcazar Hérvas.

D<sup>a</sup>. Carmen Figal Rodríguez

D. Jose Manuel Avila Lafuente

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### **Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Prezero GR S.A., que estén adscritos al centro de trabajo ubicado en Prolongación Medina y Galnares (Sevilla).

#### **Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.***

Las estipulaciones de este Convenio se aplicarán a todo el personal que contratado en el área de Servicios Industriales de PREZERO GESTION DE RESIDUOS, S.A., para el desarrollo de limpiezas industriales con equipos mixtos, recogida y gestión de residuos a clientes privados.

Igualmente, será aplicable al personal de soporte necesario para la ejecución de dichos servicios (administración, taller, etc.).

#### **Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio Colectivo desplegará sus efectos al día siguiente de la firma del acta final de la negociación del convenio colectivo por la comisión negociadora, salvo en aquellos artículos en los que pudiese preverse un periodo de efecto distinto, en todo caso, su vigencia será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025, teniendo una duración de dos años, prorrogándose tácitamente por periodos anuales a no ser que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de dos meses.

**Artículo 4. Absorción o compensación.**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen y siempre que consideradas en cómputo anual no superen las aquí establecidas.

**Artículo 5. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, supletoriamente se estará a lo dispuesto Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, así como en el vigente ET y demás normativa laboral aplicable.

**Artículo 6. Comisión Paritaria Mixta de control, vigilancia e interpretación.**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parte de la empresa. Dicha comisión estará compuesta por los Delegados de Personal y la persona o personas que la empresa designe. A la misma podrán asistir, como asesores, los que cada parte estime convenientes.

La comisión se podrá reunir semestralmente pudiendo hacerlo con otra frecuencia, previo acuerdo de las partes, a petición razonada de una de ellas. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este convenio serán vinculantes para las partes firmantes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional en las cuestiones sobre aplicación e interpretación del Convenio, que le sean sometidas por las partes a su consideración.
- d) Resolver las discrepancias que le sean sometidas, por inaplicación de las materias previstas el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, reguladas en este Convenio Colectivo.

**Artículo 7. Procedimiento de inaplicación de Convenio Colectivo.**

La inaplicación de las condiciones de trabajo se producirá respecto de las materias reservadas en el artículo 82.3 ET y en los términos en él establecidos.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 ET y pactadas en el presente convenio colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el artículo 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el período de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria, que tendrá un plazo de 7 días para pronunciarse.

Si la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

**Artículo 8. Revisión económica del Convenio.**

Las cantidades fijadas para todos los conceptos salariales de cada año de convenio serán incrementadas de la siguiente forma:

- 2024.- Se incrementará en un 3% los conceptos salariales establecidos en la tabla salarial vigente en el año 2023.
- 2025.- Se incrementará en un 3% los conceptos salariales establecidos en la tabla salarial vigente en el año 2024.

Los atrasos generados por estas nuevas revisiones salariales desde el 1 de enero de 2024 hasta el mes de julio de 2024 serán abonadas en el mes siguiente a la firma del acta final de este Convenio Colectivo.

## **Capítulo II. Relaciones de trabajo**

**Artículo 9. Contratación.**

Las normas de contratación para el personal que entre en la empresa habrán de someterse a lo establecido en la normativa laboral vigente. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigente en esta materia.

**Artículo 10. Formación.**

La Empresa promoverá la formación del personal. Para ello se realizará anualmente un estudio con objeto de determinar las necesidades específicas. Los cursos que se organice, dentro o fuera de la empresa, estarán dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos de carácter general o profesional adecuado a las exigencias de cada nivel profesional.

**Artículo 11. Jubilación.**

El personal fijo que cumpla con los requisitos establecidos en la legislación vigente para acceder a la jubilación recibirá de la empresa una indemnización de pago único de acuerdo con los siguientes criterios:

- 60 años: 20.000 euros
- 61 años: 15.000 euros
- 62 años: 10.820 euros
- 63 años: 9.000 euros
- 64 años: 3.000 euros

Para las jubilaciones que se produzcan a partir del 1 de enero de 2025, estos importes quedarán de la siguiente manera:

- 62 años: 20.000 euros
- 63 años: 15.000 euros
- 64 años: 10.820 euros
- 65 años: 9.000 euros
- 66 años: 3.000 euros

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial conforme a la Ley. No obstante, se podrá negociar entre trabajador/a y empresa la prestación laboral que conforme a la ley debe efectuar el trabajador.

**Artículo 12. Seguro de vida.**

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

- Fallecimiento: 21.000 euros
- Invalidez permanente absoluta: 21.000 euros
- Fallecimiento por accidente de circulación: 57.000 euros

Dichas pólizas serán suscritas por la empresa a la firma del convenio, teniendo esta validez desde la firma del mismo.

**Artículo 13. Gestación.**

En el supuesto de nacimiento de hijo/a de la mujer empleada, la misma dispondrá de una suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo con una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, de las que ocho, como mínimo, se disfrutarán después del parto. Tras el período de suspensión del contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar el período anual de vacaciones si no lo ha disfrutado con anterioridad.

**Artículo 14. Lactancia.**

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. En caso de reducción de una hora, será la trabajadora quien opte por situar dicha hora al comienzo o al final de la jornada o turno en caso de jornada partida.

**Artículo 15. Asistencia a consultorio.**

Cuando por razones de enfermedad el/la trabajador/a necesite asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna debiendo aportar, obligatoriamente, la oportuna justificación por medio de volante o justificante correspondiente y el parte de autorización de salida que será firmado por su jefe inmediato.

### **Capítulo III. Clasificación profesional**

**Artículo 16. Clasificación profesional.**

Se estará a lo dispuesto en lo establecido en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

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

los cometidos profesionales de cada grupo, nivel u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. El/la trabajador/a estará obligado/a a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su nivel o competencia profesional.

**Artículo 17. Grupos profesionales.**

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- I. Mandos intermedios.
- II. Administrativos.
- III. Personal operario.

Cada grupo estará compuesto por los siguientes niveles profesionales:

I. Mandos intermedios: Este grupo está compuesto por los siguientes niveles profesionales:

- Jefe de Servicios.
- Encargado General de servicios industriales.
- Capataz.

II. Administrativos: En este grupo se encuadran en los siguientes niveles profesionales:

- Oficial 1.ª Administrativo.
- Oficial 2.ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.
- Técnico Logística 1ª
- Técnico Logística 2ª

III. Personal operario: Este personal se agrupa en los siguientes niveles profesionales:

- Conductor
- Oficial 1.ª Mecánico
- Oficial 1.ª Conductor-Mecánico.
- Oficial 2.ª Operador de Cisterna.
- Auxiliar de logística
- Peón especializado.
- Peón.
- Peón de Triaje.

**Artículo 18. Definición de los puestos de trabajos.**

Los diferentes puestos de trabajo tendrán las siguientes funciones:

Grupo I. Mandos intermedios.

- Jefe de Servicio: Teniendo conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico Superior o medio, manda sobre uno o más encargados. 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. Podrá realizar las funciones de Encargado General cuando sea necesario.

- **Encargado General de Servicios Industriales:** Es el/la trabajador/a que, estando a las órdenes del Jefe de Servicio, posee los conocimientos necesarios de legislación básica, instalaciones, sistemas de recogida, explotación de instalaciones, contenedores, cubas, etc., para llevar a cabo los servicios industriales. Distribuye el trabajo entre el personal adscrito a los servicios industriales de acuerdo con la capacitación personal de cada uno. Realiza además las funciones asignadas al puesto de conductor.
- **Capataz:** Es el/la trabajador/a que, a las órdenes de su Jefe inmediato, tiene a su cargo el mando del personal adscrito a los servicios municipales, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá realizar también las funciones asignadas al puesto de conductor.

#### Grupo II. Administrativos.

- **Oficial 1.º Administrativo:** Es aquel/a trabajador/a que, bajo las órdenes inmediatas de su Jefe, realiza tareas de la máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Además, realiza labores de cálculo, preparación, estudio, trámite y colaboración administrativa que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas pudiendo tener bajo sus órdenes trabajadores de igual o inferior nivel.
- **Oficial 2.º Administrativo:** Es el/la trabajador/a que bajo las órdenes de su jefe ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo.
- **Auxiliar Administrativo:** Es aquel/a trabajador/a que realiza tareas de relacionadas con la contabilidad de la empresa en concreto la facturación a clientes y la contabilidad de proveedores, archivo de documentos y en general, así como los trabajos inherentes a la actividad de la dinámica administrativa que les encomiendan sus superiores.
- **Técnico Logística 1º:** Es aquel/a trabajador/a que, bajo el mando del Jefe de Servicio, realiza tareas relacionadas con la logística de la empresa, en concreto la coordinación con los conductores, gestión de partes de trabajo y servicios, etc. así como otros trabajos inherentes a la actividad administrativa derivada de la logística del servicio que le encomiende su superior. Realiza tareas de la máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido pudiendo tener bajo sus órdenes trabajadores de igual o inferior nivel.
- **Técnico Logística 2º:** Es aquel/a trabajador/a que, bajo el mando del Jefe de Servicio, realiza tareas relacionadas con la logística de la empresa, sin alcanzar la especialización del Técnico de 1º, en concreto la coordinación con los conductores, gestión de partes de trabajo y servicios, etc. así como otros trabajos inherentes a la actividad administrativa derivada de la logística del servicio que les encomiende su superior, da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo.

#### Grupo IV. Personal operario.

- **Conductor:** Con criterio general, las personas que desempeñen el nivel de Conductor deberán estar en posesión, al menos, del carnet de conducir de la clase C.

- **Oficial 1.º Mecánico:** Es el/la trabajador/a que tiene bajo su responsabilidad el trabajo del taller. Le corresponde la realización del trabajo, así como el cuidado de las herramientas y útiles del taller. Se encargará de realizar las reparaciones propias de su puesto y repartir el trabajo entre el resto de los niveles profesionales existentes en el taller.

Deberá desplazarse, si así lo requiere el servicio, para reparar vehículos o maquinaria a cualquier lugar que la empresa le envíe. Deberá cumplimentar los partes de trabajo que la empresa establezca para control y colaborar, si así se le requiere, en las tareas propias de limpiezas industriales.

- **Oficial 1.º Conductor Mecánico:** Es el/la trabajador/a que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller, ayudando, tanto en ruta como en el taller, a los mecánicos encargados de las reparaciones mayores. Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas etc., y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza, así como en los trabajos de limpiezas industriales.

Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dichos vehículos salgan de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

- **Oficial 2.º Operador de Cisternas:** Es el/la trabajador/a que realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas etc., y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza, así como en los trabajos de limpiezas industriales. Posee el carnet de conducir B1 y realiza recogidas de residuos con furgón <3,5tn.

- **Auxiliar de logística:** Bajo la dependencia directa del Jefe de Servicio, es el/la trabajador/a que conforme a su criterio y buscando la máxima optimización de los recursos planifica los servicios diarios para el desarrollo de limpiezas industriales con equipos mixtos, recogida y gestión de residuos a clientes privados. Igualmente es el responsable de generar los albaranes de dichos servicios, así como tramitar la documentación vinculada a la gestión de los propios residuos.

Se responsabiliza del seguimiento diario en la ejecución de los servicios planificados, así como de la resolución de incidencias relacionadas con los mismos.

Supervisa la documentación generada en dichos servicios y cumplimenta los datos necesarios para que desde el departamento de administración se realice la facturación de los mismos.

Elabora de informes relacionados con los servicios ejecutados y cualquier aspecto relacionado con la logística del servicio.

- **Peón Especialista:** Es aquel/a trabajador/a que se ocupa de los trabajos auxiliares necesarios para la explotación y funcionamiento de los servicios que sin ser una profesión concreta necesitan, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Mantendrá las instalaciones, taller, centro o vehículos en buen estado de uso y limpieza y manejará, con perfecto conocimiento, tanto los equipos mecánicos como los

productos que intervienen en las distintas partes de los procesos, ocupándose del uso, mantenimiento y almacenamiento correcto de los mismos.

- Peón: Es aquel/a trabajador/a que se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.
- Peón de Triaje: Es aquel/a operario/a mayor de 18 años que con la capacidad y los conocimientos necesarios para la ejecución del trabajo, realizará trabajos de producción, manipulación, selección, calificación, clasificación y almacenamiento de todo tipo de residuos, salvo hospitalarios, pudiendo realizar estas tareas de forma manual o a través de equipos de trabajos mecánicos fijos o móviles.

**Artículo 19. Trabajos de superior e inferior grupo profesional.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores la realización de trabajos no correspondientes al mismo grupo profesional habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

- a) La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.
- b) El mero desempeño de funciones propias de un grupo profesional distinto no implicará la consolidación del salario ni el grupo superior. El/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.
- c) En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, al trabajador/a se le reconocerá el ascenso correspondiente a las funciones, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

**Capítulo IV. Organización y racionalización del trabajo**

**Artículo 20. Disposiciones generales.**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales en cada momento, y sin perjuicio de las competencias sobre información y negociación con la representación de los trabajadores, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

**Artículo 21. Dirección y control de la actividad laboral.**

El/la trabajador/a estará obligado a realizar el trabajo convenido respetando las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, en aras a conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral. Se le exigirá la diligencia que requiera el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En cualquier caso, la dirección de la empresa y los/las trabajadores/as se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Podrá efectuarse por la dirección de la empresa una verificación del estado de enfermedad o accidente alegado por el/la trabajador/a para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del facultativo correspondiente. La negativa del trabajador/a a dicho reconocimiento médico de la

empresa podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas contingencias.

**Artículo 22. Pacto de no concurrencia.**

Se prohíbe a todo el personal de la empresa, durante el horario establecido, dedicarse a actividades o negocios, ya sean por cuenta propia o ajena distinta de la empresa. Queda prohibida la utilización de los bienes de la empresa para fines particulares. El personal no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que sean concurrentes con las que realiza la empresa.

**Artículo 23. Lugar de ejecución del trabajo.**

El personal de la empresa estará obligado a desempeñar su actividad laboral en el lugar designado por la Dirección y dentro del ámbito de actuación de la misma teniendo en cuenta las especificaciones del servicio y la movilidad requerida en la prestación.

**Artículo 24. Jornada laboral.**

Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descanso se estará sujeto a lo establecido en la normativa vigente. La jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y 40 horas semanales de trabajo efectivo designando la empresa si se realiza a jornada continua o partida para cada servicio en concreto. El tiempo de trabajo se computará desde el momento en que el/la trabajador/a esté en condiciones de prestar sus servicios hasta que deje de estarlo adecuadamente. Los horarios serán los mismos que están establecidos actualmente para cada servicio en concreto. Anualmente se establecerá el horario de trabajo para cada servicio de acuerdo con las necesidades del mismo. Se considerará como tiempo realmente trabajado los treinta minutos diarios para bocadillo.

2. Tendrán la consideración de hora extraordinaria aquella hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Esta hora extraordinaria será compensada económicamente siendo retribuida conforme al valor previsto en las tablas salariales del Anexo I.

3. En caso de compensación por descanso, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar su disfrute durante el mes siguiente.

El momento de disfrute del descanso se establecerá mediante un acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a cuando las necesidades del servicio lo permitan. Si la propuesta del trabajador/a no pudiese ser atendida por excesos de trabajo o acumulación de tareas, la empresa ofrecerá varias fechas alternativas para su disfrute en los dos meses siguientes a su realización.

**Artículo 25. Jornadas especiales.**

Como consecuencia de las características de los servicios que se prestan se contemplan además de la jornada normal de trabajo los siguientes tipos:

- a) Jornada nocturna: Es la que se realiza entre las 21 horas y las 6 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada.
- b) Jornada a turnos: Es la que periódicamente varían las horas de entrada y salida al trabajo.

c) Jornadas en festivos y domingos: Es la que incluye festivos intersemanales o, en su caso, de descanso semanal que tendrá la misma consideración que las anteriores. La prestación de estos domingos y festivos se realizará de forma rotativa

**Artículo 26. Permisos.**

Con independencia de los permisos retribuidos que recoge el Estatuto de Trabajadores el personal afectado por este convenio disfrutará además de:

- Semana Santa-Feria-Navidad: Se establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, un horario flexible que permita atender los servicios.
- Navidad: Se dispondrá de un día, sin perjuicio de los que tengan el carácter de fiesta nacional, regional o local.
- Un día de asuntos propios, sin justificar, solicitándose con al menos 48 horas de antelación, no pudiendo acumularse dicho día a períodos vacacionales.
- Un día por boda de hermanos/as, padres e hijos/as, en caso de que coincida dicho evento familiar con un día laborable.
- Un día por comunión de hijos/as, en caso de que coincida dicho evento familiar con un día laborable.

Se reconoce expresamente que los permisos retribuidos recogidos en el Estatuto de los trabajadores y los expresados en este convenio podrán ser disfrutados en igualdad de condiciones por las parejas de hecho, debidamente acreditadas.

**Artículo 27. Vacaciones.**

El ejercicio de este derecho se adecuará a las exigencias del servicio, estableciéndose en el calendario laboral los criterios de preferencia en la elección del período vacacional, respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Las vacaciones serán de 30 días naturales, pasando a ser de 22 días laborables desde el día 1 de enero de 2025 y se iniciarán en día laborable, no pudiendo coincidir su comienzo con los descansos semanales o domingo, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa.

## **Capítulo V. Régimen económico**

**Artículo 28. Definición.**

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los/las trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados, 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 salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### **Artículo 29. Estructura salarial.**

El salario será percibido por la totalidad del personal en doce mensualidades y tres pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, de acuerdo con las cuantías que para cada nivel profesional figuran en el anexo I.

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

- Complementos personales.
  - a) Salario o sueldo base.
  - b) Complemento por antigüedad.
- Complementos al puesto de trabajo.
  - a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad.
  - b) Complementos por transporte.
  - c) Complemento por asistencia.
  - d) Complemento por responsabilidad y actividad.
  - e) Complemento por el trabajo en domingo, festivo o día de descanso.
  - f) Complemento de nocturnidad.
  - g) Complemento por horas extraordinarias.
  - h) Complemento de vencimiento superior al mes.
  - i) Complemento de transporte de mercancías peligrosas.
  - j) Complemento de remolque.

Con el fin de agilizar el mecanismo retributivo, las percepciones se abonarán preferentemente por transferencia bancaria a la entidad señalada por el trabajador. A todo trabajador se le facilitará el recibo de la nómina en la que se reflejarán los importes correspondientes al período de tiempo liquidado y los conceptos por los que se haya devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

### **Artículo 30. Préstamos a favor del personal.**

Los/as empleados/as con más de dos años de antigüedad en la empresa podrán solicitar un préstamo personal a su favor y a cargo de la compañía. La empresa dispondrá de un fondo máximo de 3.000 € al año destinado a la concesión de préstamos a los trabajadores/ as que lo soliciten.

Los préstamos podrán ser de 300 € o 600 € y quienes lo obtengan deberán amortizarse por entero en un plazo máximo de 6 meses (los de 300 €) o de un año (los de 600 €). El préstamo estará sometido a los requisitos establecidos por la normativa interna de la empresa vigente en cada momento, incluido el tipo de interés que será el que en cada momento marque Prezero GR S.A.

Se constituirá una comisión paritaria entre la empresa y el comité para estudiar las solicitudes y decidir en cuanto a las concesiones, cuantías y orden de preferencia.

En cualquier caso, una vez agotada la dotación de 3.000 € no se concederá ningún otro préstamo con cargo a dicho fondo hasta el comienzo del siguiente año.

### **Artículo 31. Sueldo o salario base.**

Corresponde al salario base contemplado en la tabla anexa I.

### **Artículo 32. Antigüedad.**

El complemento por antigüedad devengará las siguientes cantidades, calculadas en porcentaje sobre el salario base:

- a) Primer bienio: 5%.
- b) Segundo bienio: 10%.
- c) A partir del segundo bienio por cada período de cinco años de permanencia en la empresa se abonará un 10% sobre el salario base, estableciéndose como tope el 50%. Este tope aumentará hasta un 60% una vez superados los 29 años de permanencia en la empresa. El porcentaje se aplicará sobre períodos vencidos.

**Artículo 33. Complementos al puesto de trabajo.**

Mediante este tipo de complementos se valora la actividad inherente a cada puesto de trabajo incluyéndose, en su caso, la mayor responsabilidad de los/as empleados/as que tienen bajo su mando a otros empleados o equipos. Su importe queda determinado en función de la aplicación de la tabla de conceptos salariales.

a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad:

La empresa vigilará la salud laboral en la misma para evitar, en lo posible, los peligros para los/as trabajadores/as a su servicio. Este complemento trata de compensar aquellos puestos de trabajo que resulten excepcionalmente penosos o tóxicos o bien presenten una marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria.

A los/as trabajadores/as que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base. Incluidos los niveles de peón, peón especialista.

Aquellos/as trabajadores/as que vinieran percibiendo por tal concepto cuantías superiores a las establecidas en el párrafo anterior mantendrán estas con carácter personal.

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.

b) Complemento por transporte:

Se establece este complemento con objeto de compensar al trabajador/a por los gastos que se le producen para acudir a su puesto de trabajo.

c) Complemento por asistencia:

Tendrá derecho a este complemento todo/a trabajador/a que durante el mes no tenga ninguna falta de asistencia por ningún concepto. No se computará como falta de asistencia los días que en aplicación del convenio le corresponda permiso reglamentario, y se disminuirá proporcionalmente cuando el/la trabajador/a falte al trabajo.

d) Complemento por responsabilidad y actividad:

Compensa este complemento la especial responsabilidad que tienen los puestos de trabajo, así como la actividad que tiene la persona adscrita a los mismos para el desempeño de sus funciones, atendiendo a las características de servicio público que presta la empresa, de sus funciones, atendiendo a las características de servicio esencial que presta la empresa.

e) Complemento por el trabajo en domingos, festivos y jornadas de descanso:

El personal afectado por el presente convenio percibirá un plus por realizar su trabajo en estos días, con independencia del descanso semanal que le corresponda. La cuantía establecida para este Plus será de la cantidad signada en la tabla salarial anexa por cada día que trabaje por estas circunstancias. Si por necesidades del servicio no fuera posible compensarle con su correspondiente día de descanso este plus se establecerá en la cantidad signada en la tabla salarial anexa.

f) Complemento de nocturnidad:

Cubre las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna horas y las seis horas. El importe de este complemento será del 25% sobre el salario base del puesto de trabajo correspondiente, por jornada efectivamente trabajada.

g) Complemento por horas extraordinarias:

Se adecuarán los procedimientos de trabajo para reducirlas al mínimo posible. No obstante, y teniendo en cuenta el carácter de los servicios que prestamos podrán realizarse horas extraordinarias cuando las exigencias del servicio así lo demanden. En caso de realización de horas, éstas se compensarán conforme a lo estipulado en el art. 24.2 y .3 y según las cuantías establecidas en las tablas salariales.

Si las horas extraordinarias se realizaran en domingo, festivos o jornadas de descanso su cuantía se incrementará en un 40%. El sábado no tendrá a estos efectos consideración de jornada de descanso para aquellos/as trabajadores/as que por cuadrante trabajen ese día.

h) Complemento de vencimiento superior al mes:

Cada empleado/a percibirá tres abonos, en concepto de pagas extraordinarias fijas por los importes que figuran en el Anexo I más el complemento de antigüedad. Las pagas se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre. Para las liquidaciones de pagas extras el personal que vaya causando baja en la empresa se deberá tener en cuenta su modalidad de abono y la parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajadores en ese semestre hasta el día de finalización del servicio. En caso de I.T. y/o accidente laboral, no se producirán descuentos ni minoración de cantidades en ninguna de las pagas extra, abonándose las mismas al completo.

i) Complemento por transporte de mercancías peligrosas:

Se establece este complemento de puesto por importe de 350,00€ brutos anuales, que será percibido individualmente por cada trabajador/a que, en posesión de la capacitación profesional en ADR, se halle adscrito a la realización de las tareas de transportes de mercancías peligrosas, siendo condición imprescindible para mantener en vigor el contenido de este apartado que al menos en este servicio se hallen adscritos/as cuatro trabajadores/as.

j) Complemento de remolque pesado:

Dada la especialidad que supone la utilización de remolque pesado en el servicio, requiriendo estar en posesión de un carnet habilitante específico, se establece el abono de un plus de remolque por importe de 5€ brutos por día efectivo de trabajo.

**Artículo 34. Retribuciones en caso de incapacidad transitoria.**

En caso de enfermedad o accidente el/la trabajador/a queda obligado/a, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a la empresa.

Durante la situación de baja el/la trabajador/a no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada.

Las retribuciones del trabajador/a en caso de I.T. por enfermedad común, se percibirán los porcentajes referidos siempre a la base de cotización del mes anterior y serán las siguientes: Los tres primeros días, el 40%, del cuarto al decimoquinto percibirá el 60%, del decimosexto al vigésimo primero, el 70%, del vigésimo segundo al cuarentésimo día percibirá el 100%, del cuarentésimo al sexagésimo el 85%.

En caso de accidente laboral, el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja.

En caso de hospitalización, percibirá el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día, con un máximo de 40 días.

**Artículo 35. Indemnizaciones.**

Las indemnizaciones se satisfarán como compensación por los gastos que han de realizar al desplazarse por necesidades de la empresa y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, pudiendo ser:

a) Desplazamiento dentro del territorio de la provincia:

Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la empresa, y se realizase alguna comida por cuenta del empleado/a por no regresar al lugar de partida dentro de la jornada, la empresa abonará el importe de la misma, previa

presentación de la factura con el visto bueno de su superior más inmediato, hasta un máximo de 11,00€ por persona.

b) Viajes fuera del área geográfica de la empresa:

Cuando un/a trabajador/a tenga necesidad de realizar algún viaje fuera del área geográfica de la empresa, con carácter general, esta se encargará de facilitarle tanto los billetes para el viaje como el alojamiento.

Se abonará al personal una dieta de 32,00€ por día, más la pernoctación por valor de 20,00€.

c) Kilometraje:

En los casos de que el/la empleado/a utilice su vehículo propio en los desplazamientos al servicio de la empresa esta abonará a razón de 0,24€ por kilómetro.

d) Dietas en jornada con horario especial:

Se compensará el tique de comida del trabajador/a, con un valor máximo de 11,00 €, cuando se alargue la jornada en caso de jornadas con horario especial (no extensión de la jornada por ejecución de las horas extras) que finalicen después de las 15,00 horas.

## Capítulo VI. Seguridad y salud

**Artículo 36. Seguridad y salud en el trabajo.**

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación adoptándose las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Durante la vigencia de este convenio se nombrará un Delegado de Seguridad y Salud.

**Artículo 37. Obligaciones y derechos de los trabajadores.**

El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de estas, a través de sus representantes.

**Artículo 38. Reconocimientos médicos.**

La empresa facilitará que todo el personal realice un reconocimiento médico adecuado y como mínimo una vez al año. Se orientará, preferentemente, a las enfermedades más habituales del colectivo, efectuándose dentro de la jornada laboral y haciendo entrega al trabajador del resultado del reconocimiento.

**Artículo 39. Equipos de protección.**

La empresa dotará a los/as trabajadores/as de los equipos de protección personal que sean convenientes para desempeñar la actividad laboral con las máximas garantías de seguridad. Los equipos de protección personal solo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos excepcionales. Deberá utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será comprensible para los trabajadores. Antes de elegir un equipo de protección individual, la empresa tendrá la obligación de proceder a una apreciación del equipo que se propone utilizar para verificar en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente e informara a los delegados de prevención sobre dichos equipos.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, se informará al personal de todas las medidas que se adopten en lo referente a la seguridad y la salud cuando utilicen los equipos de protección individual dándoles la formación pertinente para su uso. Respecto a las prótesis oculares, si su rotura fuera causa de la ejecución del trabajo, serán repuestas por la empresa.

**Artículo 40. Delegado de Prevención.**

Las competencias del Delegado de Prevención son las siguientes:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultado por la dirección de la empresa con carácter previo a la toma de decisiones que repercutan en la seguridad y salud laboral.
- d) Comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

**Artículo 41. Vestuario y útiles de trabajo.**

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo y como mínimo entregará un uniforme de invierno y otro de verano, incluida una gorra a solicitud del trabajador. Previa justificación el/la trabajador/a podrá solicitar, dentro de la uniformidad, las prendas que mejor se adecuen a sus funciones.

Todos los/as trabajadores/as tendrán a su disposición las herramientas y útiles de trabajo adecuados a la función a desarrollar. En los trabajos penosos o en los que manipulen materias tóxicas se facilitarán los medios de limpieza y protección adecuados.

**Artículo 42. Retirada del permiso de conducir.**

En el supuesto que un conductor, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir, excepto en los supuestos en que dicha retirada sea derivada de alcoholemia o consumo de sustancias tóxicas, la empresa lo acoplará a un puesto de trabajo con nivel de peón. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

## Capítulo VII. Derechos sindicales

### **Artículo 43. La representación legal de los trabajadores.**

La representación legal de los/as trabajadores/as será la emanada de las elecciones-realizadas. Se mantendrá la actual composición numérica de la representación legal mientras dure el mandato por el que fueron elegidos. Se acuerda fijar un crédito horario para cada uno de los miembros del Comité de 20 horas que podrán ser acumuladas entre los miembros de cada candidatura e igualmente podrán ser acumuladas dentro de un trimestre natural.

### **Artículo 44. Derecho de reunión.**

1. Los/as trabajadores/as de la empresa podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan en la normativa vigente.
2. Corresponde a la Dirección de la empresa recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los siguientes requisitos formales:
  - a) Formularse la petición con una antelación de 48 horas.
  - b) Señalar día y hora de la celebración.
  - c) Remitir el orden del día.
  - d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, y de los asesores sindicales que estarán presentes en la misma.
3. Si en el plazo de 24 horas a la fecha de la celebración la empresa no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse esta sin otro requisito.
4. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la empresa.
5. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos:
  - a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
  - b) Que el total de las reuniones que se celebren no supere el número de 6 horas mensuales.

### **Artículo 45. Disposiciones generales.**

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, en la medida de lo posible, los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

## Capítulo VIII. Régimen disciplinario

### **Artículo 46. Facultad sancionadora.**

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, dejando a salvo la responsabilidad, de cualquier índole, que pudieran incurrir los mismos.

### **Artículo 47. Faltas o infracciones.**

Las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) Son consideradas faltas leves:

- 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, inferiores 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 perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos de considerará como falta grave o muy grave.
  - 4.- No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
  - 5.- Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
  - 6.- 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.
  - 7.- Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
  - 8.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
  - 9.- Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
  - 10.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
  - 11.- Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
  - 12.- Usar los equipos de aseo (cepillo, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.
  - 13.- Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
  - 14.- Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.
  - 15.- 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.
  - 16.- Falta de respeto y educación en el trato con los/as compañeros/as de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las repuestas al dirigirse a sus superiores.
  - 17.- Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.
  - 18.- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
  - 19.- Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
  - 20.- El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
  - 21.- Cualquier otra de semejante naturaleza.
- B) Se clasificarán como faltas graves las siguientes:
- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
  - 2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
  - 3.- Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.
  - 4.- Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
  - 5.- La simulación de enfermedad o accidente.

- 6.– La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. 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/a trabajador/a o a sus compañeros/as.
- 8.– Dormir durante la jornada de trabajo.
- 9.– Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los/as trabajadores/as del sector o de la empresa.
- 10.– Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 11.– Simular la presencia de otro/a trabajador/a por cualquier medio.
- 12.– Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
- 13.– Falta notoria de respeto a sus compañeros/as o sus jefes.
- 14.– Discusiones que produjeran notorio escándalo.
- 15.– Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- 16.– La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- 17.– El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración, a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros/as.
- 18.– Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas.
- 19.– Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.
- 20.– Ofender de palabra o mediante amenazas a un/a compañero/a o a un/a subordinado/a.
- 21.– Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- 22.– Realizar colectas o recoger firmas no autorizadas expresamente.
- 23.– Aconsejar o incitar a los/as trabajadores/as a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 24.– No prestar la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros/as, la empresa o terceros.
- 25.– 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/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer un uso indebido de los mismos.
- 26.– La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad.
- 27.– 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.
- 28.– Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 29.– La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

30.– La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

31.– La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

32.– Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

33.– La alteración o permuta de turnos o trabajos, sin autorización del superior jerárquico.

34.– Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

35.– No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta, parte de trabajo o de maquinaria y sus incumplimientos.

36.– La autolesión, cuando se cure antes de dos días.

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.– Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte días durante el año.

2.– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

3.– Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.– La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa que queda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

5.– Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

6.– La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

7.– Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o de sus trabajadores/as.

8.– La embriaguez o toxicomanías que repercutan negativamente en el trabajo.

9.– El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

10.– La competencia desleal.

11.– La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

12.– Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.

13.– Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración, así como el acoso moral y sexual, a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.

14.– El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasiona grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.

15.– 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/as o a terceros o daños a la empresa.

16.– El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

17.– La desobediencia continuada o persistente.

18.– Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.

- 19.– Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.
- 20.– La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.
- 21.– La incitación a los/as trabajadores/as para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 22.– Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- 23.– Las faltas de semejante naturaleza.

**Artículo 48. Prescripción.**

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todos hábiles, 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 49. Sanciones.**

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) 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 los demás trabajadores/as y en la empresa. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal les 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. La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores/as las sanciones que se les impongan. 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 trabajador/a, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, 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.

**Artículo 50. Acoso moral o sexual.**

Ante situaciones de acoso a las trabajadoras/as, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral, la afectada/o podrá denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta Comisión decida adoptar con la conformidad

de la interesada/o, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que la afectada/o así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición del/la interesada/o.

**Artículo 51. Ayuda escolar.**

Todos los/las trabajadores/as con hijos/as que cursen los estudios de preescolar, primaria, secundaria y bachillerato, en centros oficiales y previa certificación y justificación de la matrícula correspondiente percibirán por una sola vez al año un plus de ayuda escolar por hijo de 70,00€ brutos en la nómina de septiembre. Para el año 2025 esta cantidad quedará establecida en 80,00€ brutos.

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

Los trabajadores que durante 2024 hayan disfrutado menos de 22 días laborables de vacaciones, tal como establece el artículo 27 del convenio, podrán disfrutar de dichos días restantes hasta el 31 de marzo de 2025 siempre de acuerdo con la dirección de la empresa.



TABLA SALARIAL CESPFA GR Industriales 2025														
Grupos profesionales		Niveles profesionales		Salario base	P. Asistencia	Plus transporte	Trocco-Pensos	C. Resp. & Act	Plus voluntario	P. Extra	Primas	Festivo S/d	P. Festivo	Total anual
				3%										
<b>Mandos Intermedios</b>	Jefe de Servicio			1.585,42	137,39	186,81	93,29	913,96	-	1.585,42	-	-	-	39.758,68
	Encarg. Gal.S. Industriales			1.092,01	137,39	186,81	-	1.122,35	-	1.092,01	-	-	-	33.738,66
	Capataz/a			982,07	137,39	186,81	-	1.163,07	-	982,07	-	-	-	32.578,26
<b>Administrativos</b>	Oficial/a 1ª Administración			1.183,38	137,39	186,81	-	913,96	-	1.183,38	-	-	-	32.608,66
	Oficial/a 2ª Administración			1.124,22	137,39	186,81	-	706,90	-	1.124,22	-	-	-	29.236,48
	Auxiliar Administrativo/a			1.068,01	137,39	186,81	-	402,74	-	1.068,01	-	-	-	24.743,35
	Técnico Logística 1ª			1.124,22	137,39	186,81	-	706,90	176,82	1.504,89	-	-	-	32.500,35
	Técnico Logística 2ª			1.068,01	137,39	186,81	-	402,74	176,82	1.244,83	-	-	-	27.395,65
<b>Personal Operario</b>	Oficial/a 1ª Mecánico/a			982,08	137,39	186,81	245,51	267,56	-	1.624,77	16,46	141,26	23,03	26.706,39
	Oficial/a 1ª Conductor/a -Mecán.			982,08	137,39	186,81	245,51	211,52	-	1.624,77	16,46	141,26	23,03	26.033,89
	Oficial/a 2ª Operador/a Cister			949,06	137,39	186,81	189,84	81,85	-	1.177,36	13,11	117,75	18,35	22.071,52
	Aux. Logística			949,06	137,39	186,81	189,84	81,85	-	1.177,36	13,11	117,75	18,35	22.071,52
	Peón Especialista			927,16	137,39	186,81	185,45	34,97	-	1.112,73	11,88	117,75	16,64	20.999,62
	Peón			928,43	137,39	186,81	185,45	-	-	1.074,06	11,88	113,63	16,64	20.479,11
	Peon Triaje			917,30	137,39	186,81	91,73	-	-	917,30	11,88	113,63	16,63	18.750,56
Dietas				11,00 €										
Ayuda Escolar				80,00 €										
Dieta Desplazado				32,00 €										
Pernocia				20,00 €										