



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 30 de junio de 2026 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de la empresa Prezero España, S.A.U. (C.C. 09100062012012).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Prezero España S.A.U. suscrito el 17 de febrero de 2026, de una parte, por la representación empresarial y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en Materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

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

En Burgos, a 30 de junio de 2026.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Juan Martín Antón Crespo

* * *



CONVENIO COLECTIVO DE PREZERO ESPAÑA, S.A.U.
MIRANDA DE EBRO LV/RSU 2025-2028

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente convenio se concierta en el marco de la legislación vigente sobre negociación colectiva, entre los representantes de la empresa y la representación de los trabajadores/as.

Artículo 2. – Ámbito territorial y personal.

El presente convenio será de aplicación al personal de Prezero adscrito a los servicios de limpieza pública, recogida de basuras y alcantarillado, licitado por el Excelentísimo Ayuntamiento de Miranda de Ebro y actualmente adjudicado a Prezero España.

Artículo 3. – Principio de igualdad y no discriminación.

El presente convenio, su interpretación y aplicación se rige por el principio de igualdad y no discriminación, consagrado en el artículo 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Artículo 4. – Vigencia y duración.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025, y finalizará el 31 de diciembre de 2028. El presente convenio, salvo pacto en contrario, se entenderá denunciado a la finalización de su vigencia y, en tanto se negocie y firme otro que modifique el presente, se entenderá prorrogado en todos y cada uno de sus términos.

Artículo 5. – Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

Artículo 6. – Normativa aplicable.

En todo lo no dispuesto en el presente convenio, se estará a lo especificado en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y demás legislación vigente.

Artículo 7. – Jornada de trabajo.

La jornada laboral efectiva de trabajo se establece en 1.569 horas anuales para todos los trabajadores de jornada completa.



Los trabajadores a jornada completa librarán un (1) fin de semana completo al mes), a partir del año 2026.

Durante la jornada laboral el personal tendrá un descanso o periodo «bocadillo» de veinte minutos que se considerará trabajo efectivo.

Durante la segunda quincena del mes de noviembre de cada año las partes procederán a confeccionar el calendario laboral de aplicación durante el año siguiente.

Será de aplicación al personal afectado por el presente convenio, aquella jornada de trabajo establecida durante su vigencia, por normas laborales de general aplicación con el carácter de derecho necesario mínimo indispensable y que mejore las acordadas en el mismo.

Con la finalidad de cumplir con lo establecido en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, la empresa implantará un sistema de registro de jornada diaria (bien digital, analógico o telemático) que a su vez sea, objetivo, fiable y accesible, que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora.

En ningún caso las personas trabajadoras pondrán a disposición de la empresa sus propios dispositivos para incorporar un sistema de registro de jornada.

Las partes convienen en que el fichaje debe realizarse con ocasión del inicio y finalización de la jornada efectiva de trabajo de cada persona trabajadora.

Según calendarios laborales los horarios de cada servicio y de toda la plantilla, tendrá reconocido ya, su propio sistema, según la distribución efectiva del horario de trabajo de cada persona trabajadora, de tal modo que, al finalizar su jornada, se obtenga su saldo horario planificado. Tendrán la consideración de horas extraordinarias todos los deslizamientos de jornada que se produzcan a partir de ese momento.

El sistema de control de registro de la jornada establecerá un tiempo de flexibilidad de 5 minutos tanto a la salida como a la entrada, según el horario que tenga cada persona. Esa flexibilidad supone que habrá un margen de +/- 5 minutos, lo que no implicará ni defecto ni exceso de jornada. De este modo los fichajes dentro de este rango de flexibilidad serán considerados dentro de la jornada que corresponda realizar a cada persona. Teniendo en cuenta que si la entrada es +/-5 minutos la salida será -/+ 5 minutos respetando así la jornada laboral.

El sistema de registro implementado garantizará la trazabilidad del proceso e inalterabilidad de los datos registrados, por lo que cualquier modificación efectuada por la empresa o el trabajador que se produzca en los datos ya introducidos con anterioridad, deberá quedar registrada de manera que se constate que ha habido un cambio manual de cualquiera de las partes.

La empresa está obligada a conservar los registros de jornada «físicamente» en los centros o dependencias de la empresa durante 4 años. Estos deben permanecer a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales o sindicales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social



Accesibilidad del registro:

A) Por parte del trabajador y trabajadora: las personas trabajadoras podrán consultar en tiempo real su registro diario de jornada para visualizar sus datos personales en materia de jornada efectiva de trabajo. Asimismo, las empresas pondrán a disposición de los trabajadores y trabajadoras un resumen mensual de la jornada registrada.

B) Por parte de la RLT o representación sindical: la empresa pondrá a disposición de la RLT o de la representación sindical con carácter mensual la información del registro de jornada de todas las personas trabajadoras.

Artículo 8. – Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio gozará, por cada año de trabajo, de 29 días laborables de vacaciones, los cuales serán abonados a razón de salario real, es decir, salario base, pluses y antigüedad, promediándose las retribuciones de los últimos cuatro meses, excepto prima de domingos y festivos, plus de alcantarillado y horas extras.

Dichas vacaciones se disfrutarán entre los meses de abril a septiembre, de forma rotativa entre el personal de la misma categoría. Los periodos de vacaciones se distribuirán de forma que coincidan con los meses naturales, disfrutándose los días restantes durante los meses de enero, febrero, marzo, octubre, noviembre y diciembre, no obstante, se disfrutarán de conformidad con el sistema que actualmente está implantado en el centro de trabajo. En estos momentos el periodo de vacaciones se distribuye entre los meses de marzo a octubre, siendo disfrutados los 29 días en dos periodos «verano» que comprende los meses de junio, julio, agosto y septiembre y «resto» abril, mayo y octubre.

El calendario de vacaciones se elaborará de acuerdo con la representación sindical.

Artículo 9. – Incrementos salariales.

Se establece un incremento salarial del 3% anual, aplicable a todos los conceptos retributivos.

Para el ejercicio 2025, dicho incremento será efectivo a partir del 1 de enero de 2025.

Asimismo, en el caso de que la suma de los IPC correspondientes a los años 2025 a 2028, ambos inclusive, supere el 14%, se procederá a una actualización adicional de la tabla salarial del año 2029, con un límite máximo del 1,5%.

Artículo 10. – Antigüedad.

Consistirá en el pago por parte de la empresa de tres bienios del 5% del salario base y, posteriormente, quinquenios al 7%.

Artículo 11. – Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias denominadas de julio y Navidad y su cómputo será semestral.

Su abono se realizará los días 20 de julio y diciembre, por la cuantía recogida en la tabla salarial anexa, más la antigüedad correspondiente a 30 días sobre salario base.



Artículo 12. – Paga de beneficios.

Todo el personal percibirá una paga denominada de beneficios, consistente en la cuantía recogida en la tabla salarial anexa más la antigüedad correspondiente a 30 días de salario base.

Dicha paga se abonará el día 20 de marzo de cada año, en proporción al tiempo trabajado durante el año inmediatamente anterior al mes de su abono, su devengo será de 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero del año del abono, es decir, del primer día de marzo al último día de febrero, y siempre de acuerdo con las tablas salariales vigentes en cada momento.

Artículo 13. – Paga San Martín de Porres.

Se establece una cuarta paga extraordinaria para todo el personal, denominada «San Martín de Porres», que alcanzará en 2028 un importe de 1.300 euros brutos para todas las categorías profesionales; se abonarán las siguientes cuantías entre 2025 y 2028, siendo el incremento de 325 euros brutos anuales.

- 2025: 325 euros brutos.
- 2026: 650 euros brutos.
- 2027: 975 euros brutos.
- 2028: 1.300 euros brutos.

El devengo de la paga será entre el uno de octubre del año anterior al cobro y el 30 de septiembre del año del cobro y se abonará en el mes de octubre.

Para el año 2025 se establece que el devengo sea entre el uno de enero de 2025 y el 30 de septiembre de 2025 y por importe de 325 euros. No obstante, las presentes cantidades se encuentran incluidas en las tablas salariales anexas.

Artículo 14. – Plus de nocturnidad.

El personal que desarrolle su trabajo entre las 21 horas y las 6 horas de la mañana percibirá un plus de nocturnidad en las cuantías que se especifican en las tablas salariales anexas.

Artículo 15. – Plus penosidad.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, con excepción del personal técnico y administrativo, percibirá un plus de penosidad en las cuantías establecidas en la tabla salarial anexa.

El importe del plus de penosidad actualmente vigente para cada categoría se actualizará en un 20%, con efectos retroactivos desde el 1 de junio de 2025.

Artículo 16. – Conductores, conductoras y personal de alcantarillado.

El personal dedicado a las tareas de conducción en jornada diurna, los operarios y operarias que lleven a cabo tareas propias del Servicio de Limpieza de Alcantarillado, con anterioridad a junio de 2025, continuarán percibiendo la cuantía que corresponde al plus



de nocturnidad, al objeto de garantizar la posibilidad de cambios en el turno u horario de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Otros: el personal adscrito a la categoría de conductor día contratado con posterioridad a junio de 2025, no tendrá derecho a percibir el plus de nocturnidad, salvo en el caso de que preste servicios en turno de noche, en cuyo supuesto se aplicará dicho plus en los términos legalmente establecidos y por día efectivamente trabajado.

El personal destinado al servicio de limpieza de alcantarillado, tanto operarias y operarios como conductoras y conductores, percibirá un plus de alcantarillado por cada día de trabajo efectivo, en las cuantías recogidas en las tablas salariales anexas, dada la especial naturaleza y condiciones de las tareas a realizar.

Artículo 17. – Domingos y festivos.

Se crea un colectivo específico para la prestación de servicios en sábados, domingos y festivos, cuya retribución será la establecida en las tablas salariales correspondientes a dicha categoría.

En el caso de que alguno de los trabajadores adscritos a este colectivo deba ser sustituido, el personal de jornada completa podrá inscribirse voluntariamente para cubrir las vacantes temporales que se generen. A tal efecto, la empresa elaborará un listado de personas voluntarias, ordenado alfabéticamente, entre el personal de jornada completa que haya manifestado su interés.

El personal que realice de forma voluntaria los domingos y festivos percibirá el plus por cada día efectivamente trabajado que se especifica en las tablas salariales anexas, incrementándose proporcionalmente a su cuantía a partir de la quinta hora trabajada.

La manifestación de voluntariedad de realización de domingos y festivos se hará fehacientemente antes del 30 de octubre, anualmente.

La asignación de sustituciones se realizará conforme a dicho listado y en función de las necesidades organizativas del servicio.

Artículo 18. – Horas extraordinarias.

En ningún caso, salvo en lo dispuesto en la normativa vigente, se podrán realizar horas extraordinarias y nunca en cuantía superior a lo dispuesto legalmente. Dado el carácter de servicio público de inexcusable ejecución diaria tendrán el carácter de estructurales a los efectos previstos en la Orden de 1.º de marzo de 1983, sobre Cotización a la Seguridad Social por Horas Extraordinarias y tendrán un valor igual a la cuantía reflejada en las tablas salariales anexas.

Artículo 19. – Vehículo rocar, barredora o similar.

Este tipo de vehículos será conducido por un operario de limpieza conductor u operaria de limpieza conductora que, en disposición del carnet de conducir correspondiente, como mínimo de segunda clase, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requieran elementos de taller. Extremará el cuidado en el mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento y limpieza.



El personal responsable de los vehículos, a instancia de la empresa, cumplimentará unos partes en los que reflejarán el grado de limpieza y desperfectos o anomalías en el que se encuentra el vehículo antes de iniciar el servicio.

En su trabajo alternará la conducción con las labores propias del operario u operaria de limpieza, realizando ambas funciones.

En cuanto a sus retribuciones, percibirá las primas de conducción fijadas en las tablas salariales.

Por necesidades del servicio, falta de un vehículo, avería u otra causa, a este personal se le podrá asignar las labores propias de la categoría de operario/operaria de limpieza, siendo de aplicación lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 20. – Conductores/conductoras.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir en el desempeño de sus funciones, la empresa le asignará un trabajo similar y equivalente, respetándose los emolumentos económicos que venía percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez o imprudencia temeraria constitutiva de delito.

Los conductores o conductoras responsables de los vehículos, a instancia de la empresa, cumplimentarán unos partes en los que reflejarán el grado de limpieza y desperfectos o anomalías en el que se encuentra el vehículo antes de iniciar el servicio.

La empresa se compromete a abonar los gastos de renovación de los permisos de conducir B, C, del CAP, ADR y demás cursos o licencias que la plantilla necesite para el desempeño de su puesto de trabajo dentro del plan de formación de la empresa. Si dichas horas de formación estuvieran fuera de la jornada laboral, serán compensadas por la empresa, mediante descanso compensatorio o en su defecto abono de horas extraordinarias.

El pago se realizará mediante el plus tasas renovación de carnet que se especifica en las tablas salariales anexas. En el caso que el importe sea superior o inferior se abonará de manera proporcional en base a este plus. Previa presentación del justificante de realización del mismo.

Quedan excluidas las tasas y cursos de recuperación del carnet por pérdida de puntos.

Artículo 21. – Trabajo de superior categoría.

En caso de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de 6 meses consecutivos se podrá destinar a un trabajador o una trabajadora a ocupar cargos de superior categoría, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la categoría que efectivamente desempeña, y tendrá preferencia para ocupar la vacante de superior categoría cuando aquella se produzca.

Artículo 22. – Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que esta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena



marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

El personal tiene la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, 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 23. – Contrataciones y ascensos.

El personal eventual tendrá preferencia para cubrir las vacantes del personal de carácter fijo en plantilla que se creen en el seno de la empresa.

Los operarios y operarias de limpieza que estén en posesión del carnet de conducir correspondiente tendrán preferencia para ocupar las vacantes de las categorías de operario de limpieza conductor/operaria de limpieza conductora y conductor/conductora, siempre que reúnan las pertinentes condiciones de idoneidad. A tal efecto se procederá a la realización de un examen entre el personal aspirante a ocupar dichas plazas, concediéndose a quien demuestre mayor aptitud. En caso de igualdad primaria la antigüedad.

El tribunal calificador, que tendrá competencia para fijar las bases del examen, estará compuesto por una persona representante de la empresa, un técnico o una técnica designada por la propia empresa y un delegado o delegada de personal, o representante de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 24. – Accidentes de trabajo, I.T. por enfermedad.

En caso de accidente de trabajo la empresa se compromete a abonar hasta el 100% de las percepciones que venía percibiendo el trabajador o la trabajadora promediando los cuatro últimos meses según tablas salariales anexas más pluses, excepto prima de festivos y horas extraordinarias.

Para el caso de enfermedad común, el trabajador o la trabajadora percibirá desde el primer día de la baja el 100% de las retribuciones que venía percibiendo, promediando los cuatro últimos meses según tablas salariales anexas más pluses, excepto prima de festivos y horas extras.

Cuando el trabajador o trabajadora sea hospitalizada, percibirá el 100% de las retribuciones que venía percibiendo, mientras dure la hospitalización y hasta el final del periodo de I.T., promediando los cuatro últimos meses según tablas salariales anexas más pluses, excepto prima de festivos y horas extraordinarias.

Las visitas médicas serán retribuidas por el tiempo indispensable, previa comunicación con antelación suficiente de la fecha y hora de la consulta, así como un posterior justificante médico en el que conste que se ha acudido y la hora de finalización de la consulta.



Artículo 25. – Revisión médica.

Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual voluntaria, con entrega de los resultados de la misma.

La empresa habilitará un botiquín en el vestuario, taller y vehículos de recogida. Los botiquines deberán estar en todo momento equipados, reponiéndose periódicamente los mismos.

Artículo 26. – Póliza de seguros de accidente laboral.

En caso de accidente laboral, del que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta para cualquier actividad laboral, el trabajador o trabajadora, o sus beneficiarios y/o beneficiarias, percibirán la cantidad que viene reflejada en las tablas salariales anexas.

Dicha póliza entrará en vigor a los 15 días de la firma del presente convenio.

Artículo 27. – Jubilación.

Al producirse la jubilación, la empresa abonará, en concepto de ayuda por la misma, la cantidad reflejada en las tablas salariales anexas por año de servicio, siempre y cuando la misma se solicite entre los 63 y 64 años de edad.

En caso de jubilaciones a los 64 años que solicite el trabajador o trabajadora se seguirá aplicando el procedimiento previsto legalmente.

No obstante, lo anterior, se estará siempre a lo que las normas de rango superior y en especial al Convenio General del Sector y demás normas existentes establezcan en este apartado, ante los cambios legislativos constantes.

Artículo 28. – Prendas de trabajo.

Dadas las especiales características del trabajo, la empresa dispondrá de la ropa adecuada: buzos, botas, anoraks, así como guantes adecuados en cantidad y calidad necesarias para sustituir los deteriorados por otros, comprometiéndose el personal a mantener el máximo cuidado y limpieza con dicha ropa, teniendo estos como mínimos:

– Para invierno: dos polos de manga larga, dos pantalones de invierno, un forro polar, un par de botas, anorak, pantalón de agua, un par de botas de agua, guantes y gorra.

– Para verano: dos camisas, dos pantalones y gorra.

Estas prendas serán objeto de reposición en caso de deterioro manifiesto, y en caso de que hubiera algún tipo de discrepancia se reunirá la comisión mixta para tratar de aclarar dicha discrepancia.

Todo el personal estará obligado a devolver las prendas entregadas en la campaña anterior.

El personal contratado por tiempo determinado será provisto de todas las prendas de trabajo correspondientes al tiempo existente en el momento de contratación. Al cese de la prestación laboral, estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.



La empresa se compromete al lavado de la ropa de trabajo del personal de los camiones de impulsión o alcantarillado, así como de la ropa del personal de mantenimiento o taller.

Artículo 29. – Licencias y permisos retribuidos.

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de las retribuciones por el tiempo y motivos que se relacionan:

- a) 18 días en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho.
 - b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
 - d) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
 - e) 1 día por fallecimiento de tíos/tías y sobrinos/sobrinas carnales o políticos.
 - f) Cuatro días por motivos particulares, con un preaviso de 48 horas, contadas a partir del día siguiente a su solicitud.
 - g) Para el personal de diario, se creará una bolsa de horas anuales (total 6 horas anuales) pudiendo disfrutar los trabajadores de dichas horas para asuntos propios. Se establece un mínimo de 2 horas y hasta un máximo de 3 horas a disfrutar por jornada.
- Para el disfrute, tanto de los días de motivos particulares como de la bolsa de horas, se organizará de forma que no se hallen más de 1 conductor/conductora y 3 operarios/operarias en situación de disfrute en las mismas fechas, ni coincida con la fiesta patronal, de San Juan del Monte, así como el 24, 25 y 31 de diciembre, ni 1, 5 y 6 de enero. Si por motivos excepcionales las fiestas patronales se vieran canceladas no aplicará esta norma.
- h) En los casos no contemplados por la ley, 5 días con cargo a vacaciones, con un preaviso de quince días, excepto en los casos de fallecimiento, teniendo siempre en cuenta las necesidades y correcta realización del servicio.
 - i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
 - j) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal.
 - k) La pareja «de hecho» tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias y permisos, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella que esté inscrita como pareja en el registro correspondiente.



l) En el caso que un trabajador o trabajadora haya hecho uso de los días de permiso retribuido atendiendo a los criterios antes indicados, y que posteriormente se produzca una nueva condición o estado (matrimonio civil, eclesiástico, etc.) con la misma pareja, la nueva situación no da derecho a disfrutar de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

Cuando se produzcan más de una solicitud por los apartados f) y g) en las mismas fechas se tendrá en cuenta las siguientes prioridades:

Por asuntos familiares no contemplados en el presente artículo.

En los casos similares, será por riguroso orden en la fecha de la solicitud de dicho permiso.

Artículo 30. – Despidos y sanciones.

En caso de despido y/o sanción grave de un trabajador o trabajadora, la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los delegados o delegadas de personal, oyendo su opinión antes de llevar a cabo el despido o sanción. Pasados tres días hábiles contados a partir de la fecha de la notificación, se entenderá, a todos los efectos, cumplido el trámite de opinión.

Necesariamente, antes de firmar los finiquitos, al trabajador o la trabajadora se le facilitarán los mismos para que pueda asesorarse, bien a través de los delegados o delegadas de personal o sindicato respectivo, entendiéndose nula la firma en caso de incumplimiento.

Artículo 31. – Derechos sindicales.

La acción sindical en la empresa se somete a las leyes vigentes en cada momento y durante la vigencia del presente convenio.

Los delegados o delegadas de empresa podrán acumular las horas de crédito sindical a que tiene derecho a nivel individual, en favor de alguna persona delegada de la empresa. Cada delegado o delegada podrá acumular sus horas sindicales en una bolsa anual.

Los trabajadores podrán disponer de cuatro horas anuales retribuidas para la celebración de asambleas.

La empresa dispondrá de tableros, a disposición de las centrales que dispongan de al menos el 15% de afiliación, y en ellos deberá figurar un convenio colectivo, así como cuantas disposiciones legales afecten a los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 32. – Comisión mixta paritaria.

Se establece la creación de una comisión paritaria conformada por la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas procedimientos y plazos de actuación de esta comisión en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 (art. 85.3.e).



La comisión mixta paritaria estará compuesta por un número igual de representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, y se configura como un instrumento de mediación y conciliación previa en los conflictos colectivos, en la interpretación del convenio, con intervención preceptiva anterior a lo jurisdiccional, y como órgano de vigilancia al estricto cumplimiento del convenio.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con cualquiera de sus competencias o funciones serán sometidas por las partes firmantes al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

Artículo 33. – Garantía de la relación laboral.

Todo el personal que esté afectado por el presente convenio colectivo pasará obligatoriamente a depender de la empresa que resultase adjudicataria del servicio en las condiciones laborales que recoge este convenio, así como la antigüedad adquirida.

Artículo 34. – Subrogación de personal (garantías).

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional, se llevará a cabo en los términos que se establecen en el capítulo XI del convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. (BOE de 25/10/2024).

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate 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, el personal saliente de la empresa pasará a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida o saliente en los términos que se establecen en el citado convenio colectivo del sector y del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. – Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo que disponga la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y demás normativa laboral de aplicación.

Artículo 36. – Inaplicación convenio colectivo.

En relación a la previsión del artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores sobre la regulación de las condiciones y procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio a las que se hace referencia en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán la discrepancia al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA, recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de



Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.). En caso de desacuerdo durante el período de consultas regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. No alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes recurrirán al SERLA a través de los procedimientos establecidos en el ASACL.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. – Clasificación profesional.

A partir del mes de junio de 2025, del grupo profesional de operarios recogido en el Convenio General de Saneamiento, se incorpora a este convenio, la especialidad profesional de conductor día en las siguientes especificaciones:

Los conductores pueden ser en cuanto a su turno de trabajo conductores día o conductores noche, no percibiendo los conductores día contratados a partir del mes de junio de 2025 el plus nocturnidad; así mismo en función de la jornada pueden ser de jornada completa, o de jornada parcial, desarrollando los trabajadores de jornada parcial los servicios en sábados, domingos y festivos.

Igualmente se incorporan las categorías de oficial de 2.ª, encargado/a y administrativo/a.

Disposición transitoria segunda. – Plus nocturnidad conductores.

Los conductores con fecha de antigüedad anterior a la firma del convenio tienen reconocida la condición más beneficiosa de que siempre se les abonará el plus nocturno, siendo indistinto el turno en el que trabaje, debiendo estar asignados preferentemente al turno nocturno, salvo que la edad u otras circunstancias recomienden que trabajen en jornada diurna.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. – Categorías de mecánico/mecánica, encargado/encargada y administrativo/administrativa.

Las partes acuerdan que el personal de la contrata que a fecha de la firma del presente convenio ostente la categoría de mecánico/mecánica, encargado/encargada o administrativo/administrativa, y que actualmente tienen salarios pactados (acordados con la anterior adjudicataria), se regirán por el presente convenio, adaptando su estructura salarial a la existente en el centro para el resto de la plantilla, aplicándose los incrementos salariales pactados en convenio sobre su salario en cómputo anual.

Disposición adicional segunda. – Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo preceptuado en el convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado,



en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente que sea de aplicación.

Disposición adicional tercera. – Medios y dispositivos de comunicación.

Los mandos intermedios y personal de supervisión tendrán que estar a disposición de la empresa a requerimiento de ésta fuera de su jornada habitual con el fin de solventar cualesquiera anomalías o incidencias excepcionales que se produzcan en los servicios dado el carácter público de estos.

Disposición adicional cuarta. – Cambio climático, transición justa, economía circular, empleos verdes, Industria 4.0 y nueva era digital.

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

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

Disposición adicional quinta. – Igualdad.

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



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

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

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

Disposición adicional sexta. – Prevención de riesgos laborales.

La protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras constituye un objetivo básico, fundamental y prioritario compartido por la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del presente convenio.

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

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

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



Disposición adicional séptima. – Personas LGTBI.

1. – Gestión de la diversidad. Personas LGTBI.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

La gestión de la diversidad es hoy en día una de las principales prioridades en el ámbito de los recursos humanos y las relaciones laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran, a su vez, que dicha gestión de la diversidad es un punto clave en el ámbito de los Derechos Humanos, que tiene como uno de sus principales objetivos asegurar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades y a no sufrir discriminación alguna por razón de edad, nacionalidad, etnia, discapacidad, religión u orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

En consideración a todo lo anterior, la empresa debe velar por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal de la plantilla perteneciente al colectivo de personas LGTBI.

2. – Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En base a lo anterior, las partes negociadoras del presente convenio colectivo establecen el siguiente conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

a) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.

b) Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo que se requieran cubrir.

c) Promover, asegurar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la promoción profesional en la empresa y la formación.

d) La empresa podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI.

e) Procurar la implantación de uniformes unisex.

f) Disposición del tiempo necesario –previa autorización de la empresa– para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido.

g) Apoyo en el centro de trabajo a campañas oficiales divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI.



Este conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ha sido planificado, por las partes negociadoras, para desarrollarse a lo largo de la vigencia del convenio (2022-2024).

3. – Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

3.1. – Principios rectores y garantías del procedimiento.

– Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

– El principio de respeto a la dignidad de las personas LGTBI y a sus derechos fundamentales: supone la ausencia de discriminación de las personas, con independencia de su orientación sexual, expresión o identidad de género, o características sexuales.

– Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con prudencia, tacto y con el debido respeto a la víctima y/o denunciante y a la persona denunciada. Esta última tendrá el beneficio de la presunción de inocencia. El equipo gestor pondrá expresamente en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad a lo largo de todo el procedimiento establecido en el protocolo.

– Diligencia: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas desde el primer momento en que se informe de la situación de acoso o violencia contra las personas LGTBI, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo que sea posible en atención a las circunstancias concurrentes, respetando las garantías debidas.

– Contradicción e imparcialidad: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las víctimas y las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

3.2. – Desarrollo del procedimiento.

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- Deber de información y denuncia.
- Desarrollo e instrucción de la investigación.
- Elaboración del informe-resolución.



3.2.1. Deber de información y denuncia.

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de un presunto acoso o violencia contra las personas LGTBI, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones referidas, tiene el derecho y la obligación de informar según se detalla en este procedimiento a través de los canales internos de comunicación de la empresa.

La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Dirección de Recursos Humanos. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será esta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Dirección de Recursos Humanos.

La denuncia también puede realizarse a través del buzón de denuncias mediante denuncia firmada o anónima o bien por correo ordinario a la Dirección de RR.HH. de empresa en la calle Albarracín, 44, 28037, Madrid. El denunciante puede también, si lo considera pertinente, informar a la representación legal de los trabajadores (RLT) correspondiente a su centro de trabajo.

La persona trabajadora se asegurará de facilitar la información y/o documentaciones necesarias que permitan al Comité Gestor del buzón de denuncias contar con elementos de juicio y raciocinio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos:

- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso o violencia contra las personas LGTBI, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

3.2.2. – Desarrollo e instrucción de la investigación.

Una vez recibida la denuncia escrita el equipo gestor de la investigación procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un equipo de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar la gravedad de los mismos. Este equipo de investigación estará formado por, al menos, dos personas, con la recomendación de que al menos una de ellas sea un representante del Departamento de Relaciones Laborales y/o un representante de la Dirección de Recursos Humanos.

A la vista de la información recibida dicho equipo gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación.

Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.



La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso o violencia contra las personas LGTBI en algún grado, se convocará a la persona denunciada para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de diez días naturales, desde la comunicación de los hechos.

No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con el sigilo y la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todas las personas implicadas y/o afectadas.

Durante el proceso de investigación, se podrán adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación que no irán en detrimento de ninguna de las partes (personas denunciadas y denunciante) en función de la gravedad de cada caso.

3.2.3. Elaboración del informe-resolución.

Finalizada la investigación, en el plazo de diez días laborables, el equipo gestor de la investigación asignado a la investigación emitirá un informe-resolución en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Asimismo, se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será la Dirección de RR.HH.

La regulación y procedimiento que se establecen en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

3.3. – Denuncia por vía judicial.

La denuncia ante la vía judicial de la persona afectada (ya sea denunciante o no) en base a la cual se inicia como presunta víctima el presente protocolo paralizará el mismo hasta que dicte resolución firme y definitiva por la autoridad judicial correspondiente, todo ello, a fin de garantizar los derechos de las personas afectadas en el procedimiento.

Disposición adicional octava. – 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 novena. – 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 y compañeras 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 convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, 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, conforme a lo establecido en el convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

De igual modo, las partes firmantes se comprometen, durante la vigencia del presente convenio a acordar la implantación y concreción de cuantos procedimientos o programas posibiliten 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.

Disposición adicional decima. – Anexos.

Los anexos que se unen y forman parte del presente convenio colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado y demás disposiciones de general aplicación.