

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2023/13221 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Prezero España, SAU, centro de trabajo Mancomunitat Ribera Alta (Carcaixent) 2022-2025. Código: 46102001012023.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del I convenio colectivo de la empresa Prezero España, SAU, centro de trabajo Mancomunitat Ribera Alta (Carcaixent) 2022-2025.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 27 de junio de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el delegado de personal, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, a 2 de octubre de 2023. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA S.A.
CENTRO DE TRABAJO DE CARCAIXENT (LOTE 2)

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo es firmado de una parte por la empresa Prezero España, S.A.U, siendo representada por:

- Rafael Cotarelo
- Alfredo Pau Fayos

Y de otra parte la Representación Legal de los Trabajadores, ostentada por

- Pascual Vicente Catalán Perelló

Actuando como asesor por parte de Comisiones Obreras

- Rafael Peiró Gorrita

Las partes firmantes de este acuerdo tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a la empresa y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Ámbito territorial, personal y funcional.

El presente convenio colectivo de trabajo regulará las relaciones de trabajo de todo el personal que preste sus servicios en los centros de trabajo de Carcaixent de la empresa Prezero España, S.A.; fruto del contrato público que esta mantiene con la Administración Local correspondiente de saneamiento público, recogida tratamiento y eliminación de residuos urbanos.

Artículo 3. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor el día de su firma, 06-02-2023, sin perjuicio de que los efectos económicos lo sean a partir del 1 de enero de 2022.

Asimismo, se pacta un período de duración de cuatro años, es decir, del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

Prórroga y denuncia: Finalizado el período de vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, éste se entiende prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

No obstante en el caso de que las partes que lo concierten entendieran, de forma expresa y de mutuo acuerdo, que la nulidad no afecta a una cuestión fundamental, el convenio seguirá vigente en el resto de sus cláusulas.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión negociadora, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

Artículo 5. Subrogación del personal.

En el caso de que la actual empresa concesionaria del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos cesara de prestar su servicio total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo del servicio, absorberán a los trabajadores afectados pertenecientes a este servicio, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular con el convenio colectivo de trabajo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto sobre el particular en el convenio general estatal del sector y demás disposiciones complementarias.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en el convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza de las mismas. Exceptuando explícitamente aquellas de carácter 'ad personam' concedidas expresamente mediante acuerdo.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o convenios colectivos, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o nuevas condiciones laborales en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en las condiciones aquí pactadas.

Artículo 7. Comisión paritaria.

La comisión paritaria de vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio, tendrá las funciones que a la misma le asigne la normativa vigente, integrada preferentemente por un miembro de cada una de las partes que han formado parte en la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo; pudiendo asistir a sus reuniones los asesores que las partes consideren oportuno.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida a la comisión por la parte que tenga interés en convocarla. En dicho escrito se expondrán los motivos en los que fundamente su pretensión y

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión mixta paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, suscrito el 8 de febrero de 2023; DOGV núm. 9558/21.03.2023.

Artículo 8. Legislación supletoria.

En todo lo no expresamente previsto ni regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el B.O.E. número 181, de 30 de julio de 2013; a la Ley Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 9. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1800 horas de trabajo en cómputo anual y cuarenta horas semanales de promedio de trabajo efectivo, entendiéndose como tal que el trabajador se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus funciones profesionales. Teniendo en cuenta que el tiempo de desplazamiento desde el centro de trabajo (almacenes o cocheras) hasta la zona asignada y viceversa, será tiempo de trabajo efectivo.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo de trabajo dispondrán, durante su jornada laboral diaria, de veinte minutos de descanso (bocadillo), que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. El servicio de recogida de residuos sólidos urbanos se realizará de lunes a domingo, con los descansos establecidos.

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

Recogida residuos sólidos Carcaixent pueblo

De lunes a domingo en corretornos de 6-2 con los descansos legalmente establecidos y horario de trabajo adaptado a la jornada anual según turnos establecidos en la empresa.

El reparto de contenedores se realizará desde las 18:30h hasta su finalización completa. La recogida de los mismos se realizará desde las 23:30h hasta su finalización completa.

Estos trabajos serán considerados "a tarea", es decir el trabajador no podrá ausentarse de su trabajo hasta que su ruta ordinaria y descarga de los residuos estén finalizadas, tampoco tendrá obligación de permanecer en la empresa si ya ha acabado la ruta y descarga de los residuos, esta forma de distribución de la jornada no podrá generar horas extraordinarias, compensándose los excesos de jornada de unos determinados periodos con los defectos de jornada de otros determinados periodos, exceptuando circunstancias extraordinarias e imprevisibles.

<

un día y finaliza el siguiente, se entenderá como jornada realizada en el día de inicio. De este calendario se facilitará copia a los representantes de los trabajadores y se hará pondrá copia del mismo en el tablón de anuncios.

Artículo 10. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de enfermedad grave del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Tres días, más dos días si fuera de provincia o distancia superior a 150 km en caso de fallecimiento del cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad
- d) Dos días en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 150 kilómetros, el permiso será de cuatro días.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual, siendo ampliable a dos días si es en diferente localidad a la de residencia habitual disfrutándose como máximo una vez cada dos años. Habrá que presentar debido justificante de empadronamiento.
- f) Dos días a elección del trabajador por asuntos propios. El permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de cinco días laborales por escrito.

+No podrá disfrutarse en los días festivos que el trabajador por cuadrante tenga que prestar servicios.

+ No podrá ser disfrutado simultáneamente por más de un trabajador, por lo que en caso de coincidencia tendrá preferencia el trabajador que lo haya solicitado con mayor antelación.

Artículo 11. Suspensión del contrato por nacimiento.

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento en los términos establecidos en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de 30 días de vacaciones naturales, exceptuando cuantos festivos se den en el periodo vacacional; se retribuirán a razón todos los conceptos salariales de vencimiento mensual. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre; su inicio no coincidirá en día de descanso semanal ni en viernes.

Aquellos trabajadores que correspondiéndoles el disfr

sujeto a revisión salarial en la misma cuantía de los incrementos salariales que se pacten.

Artículo 13. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad de un año en el servicio tiene derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

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

Artículo 14. Ropa de trabajo.

La empresa dotará anualmente a los trabajadores del siguiente equipo de ropa de trabajo:

Verano	Invierno
2 pantalones	2 pantalones
2 camisas	2 camisas
1 chaqueta	1 chaqueta
1 toalla	1 toalla
1 par de zapatillas	1 par de zapatillas
1 traje impermeable	1 traje impermeable
1 gorra	

Además cada dos años se entregará a cada trabajador un anorak en la temporada de invierno.

La ropa de verano se entregará durante el mes de mayo y la de invierno durante el mes de octubre. Al personal que se incorpore durante el transcurso del año se le proporcionará la ropa de trabajo de forma que la disponga el primer día de prestación de servicios.

La ropa de trabajo será de uso obligatorio, no pudiéndose modificar/alterar ninguna prenda por parte del trabajador.

Está completamente prohibido el uso de la ropa laboral fuera del horario laboral.

Artículo 15. Seguro de accidente.

En caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta, derivados de accidente laboral del trabajador afectado, la empresa abonará al trabajador o a sus legítimos herederos, una indemnización de veinte mil euros. En caso de incapacidad permanente total por las mismas causas, la indemnización será de diez mil euros.

Artículo 16. Revisión médica.

La empresa ofrecerá de forma ordinaria un reconocimiento médico periódico de cuyo resultado entregará copia al trabajador, con la confidencialidad normativa exigida.

Esta vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Se podrán realizar reconocimientos médicos con mayor frecuencia en aquellos casos que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se determinen oportunos por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 17. Jubilación parcial.

Se estará a lo dispuesto por la Legislación.

Artículo 18. Complementos por Incapacidad Temporal.

El personal afecto al presente convenio que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal (Baja) por contingencias profesionales (consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional) percibirá a partir del primer día de la baja y mientras se encuentre en situación de baja, hasta la fecha que termine el pago delegado por la empresa, un complemento que sumado a las prestaciones de la Seguridad Social que reciba, le garantice el cien por cien de la retribución salarial exceptuando, horas extras, dietas, complementos sociales y extrasalariales. Para poder percibir el complemento será obligatorio pasar los reconocimientos médicos por el médico de la empresa en caso de que sea requerido por éste y cumplir con las normas de prevención y seguridad ordenadas por la empresa. Los desplazamientos para este reconocimiento serán a cargo de la empresa, abonando bien el gasto del desplazamiento en transporte público o si el trabajador se desplazara en su propio vehículo, la empresa le abonará el importe de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 19. Conceptos retributivos.

Las retribuciones del personal afecto a este Convenio son las que para cada categoría se especifica en la tabla salarial, de acuerdo con el contenido de los siguientes artículos.

Las mismas hacen referencias a jornadas completas, por lo que, si el trabajador prestara servicios a tiempo parcial, dichas retribuciones se abonarán proporcionalmente a la jornada efectuada por el trabajador.

La retribución salarial del año 2024 es la establecida en la tabla salarial ANEXO 1.

La retribución salarial del año 2025 es la establecida en la tabla salarial ANEXO 1.

Abonos de los salarios. Los salarios se percibirán por vencimiento mensual. En caso de incorporaciones o ceses durante el mes natural, su abono será el de los días de alta en la empresa para esa mensualidad.

Artículo 21. Salario base.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo de trabajo percibirán la cantidad que para cada categoría se especifica en la tabla salarial.

Artículo 22. Plus nocturno.

Todos los trabajadores que realicen jornadas de trabajo entre las 21:00 h. y las 06:00 horas percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado y por el importe reflejado en la tabla salarial. Este plus tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable. Cuando se realice una jornada inferior a cuatro horas este plus se percibirá en proporción a las horas trabajadas. Este plus no se percibirá en festivos trabajados.

Artículo 23. Plus penosidad / toxicidad

Para las categorías y por el importe que se establece en la tabla salarial se percibirá este complemento, que se abonará por día efectivamente trabajado. Este plus tiene carácter funcional no siendo consolidable.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

Para todo el personal se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

La gratificación extraordinaria de verano se devengará del 01 de enero al 30 de junio de cada año. Será satisfecha antes del 30 de junio de cada año. Se abonará a razón de 30 días del salario base de cada categoría profesional.

La gratificación extraordinaria de invierno se devengará del 01 de julio al 31 de diciembre de cada año. Será satisfecha antes del 20 de diciembre de cada año. Se abonarán a razón de 30 días de salario base.

Para el personal afectado por el presente Convenio, se establece una paga extraordinaria denominada paga de beneficios, que se devengará del 01 de enero al 31 de diciembre del año anterior o su parte proporcional del devengo en caso de personal que se haya incorporado a la empresa en el transcurso de este año de devengo.

Será satisfecha junto a la liquidación del mes de marzo, si bien podrá ser prorrateada en doce mensual

Este complemento 'ad personam' no tendrá el carácter de absorbible ni compensable, incrementándose en el mismo porcentaje pactado en el artículo 19 del presente convenio colectivo.

Artículo 26. Horas extraordinarias no estructurales.

En vista a la creación de empleo, se acuerda limitar la realización de horas extraordinarias a ochenta (80) al año.

La realización de las horas extraordinarias se ofertará a la totalidad de la plantilla, cubriéndose por personal voluntario.

Dichas horas extras serán abonadas bien en metálico con el valor expresado en las tablas salariales del ANEXO1; o bien, por descanso equivalente al 150% de las horas realizadas.

Artículo 27. Horas extraordinarias obligatorias.

Dado el carácter de servicio público y la naturaleza de la actividad a desarrollar, las horas realizadas para suplir siniestros, bajas imprevistas, accidentes, así como las necesarias para dar término al propio servicio serán consideradas de obligado cumplimiento.

Las horas extraordinarias obligatorias serán retribuidas al mismo precio que las horas ordinarias, salvo que las mismas se realicen en festivo, en cuyo caso y a elección de la empresa podrán compensarse de alguna de la siguiente forma:

Con el valor expresado en las tablas salariales del ANEXO1; o bien, por descanso equivalente al 150% de las horas realizadas.

Artículo 28. Inaplicación de condiciones previstas en el presente convenio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, de dicho texto normativo, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El acuerdo alcanzado se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio establecida en el artículo 6.

En caso de desac

El procedimiento se iniciará mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria, en el que el empresario o los representantes de los trabajadores, expongan las causas por las que pretenden o rechazan la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio, concretando los términos de su pretensión u oposición. A los escritos se acompañará copia de la documentación que estimen oportuna para justificar la posición de las partes.

La Comisión Paritaria citará a la Empresa y a los representantes de los trabajadores para que comparezcan ante la misma y expongan sus razones. Dicha Comisión podrá solicitarles la ampliación de la documentación si considera insuficiente la aportada. Después de valorar las razones expuestas por las partes y evaluada la documentación aportada, la Comisión resolverá sobre la discrepancia planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán al procedimiento establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de fecha 19 de mayo de 2.010, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 29. Clasificación profesional.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 30. Grupos profesionales.

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

Artículo 30 bis. Definición de grupo y de categorías profesionales.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por la categoría siguiente:

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

B) Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por la siguiente categoría:

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

En posesión de carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

C) Grupo de administrativos. Este grupo está compuesto por la siguiente categoría profesional:

1. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

1. Conductor especialista: Será aquel trabajador que, en posesión del carnet correspondiente y habilitación profesional (CAP), posea experiencia y destreza demostrable, conduzca vehículos que requieran carnet C y adicionalmente para desempeñar su trabajo requieran el manejo de grúas o elementos que requieran de una determinada especialización

2. Conductor de 1

3. Peón puerta a puerta noche. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo propio de su grupo profesional.

4. Peón planta. Trabajador encargado de ejecutar las labores de mantenimiento y limpieza de la base del servicio durante su jornada laboral y apoyo a los equipos de trabajo en la limpieza, vaciado, acopio de contenedores y control de las instalaciones en ausencia de operarios.

Artículo 31. Licencias de conducir.

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

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

En el supuesto de que dicho permiso sea suspendido por un tiempo inferior a seis meses el trabajador pasará a la situación de suspensión de su contrato de trabajo durante el tiempo que dure dicha suspensión. Consecuentemente y mientras dure dicha suspensión el trabajador no prestará servicios ni tampoco percibirá retribución alguna.

Una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada o suspensión del carné, éste volvería a ocupar su puesto de conductor y en las condiciones que le correspondiesen.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, si la empresa dispusiera de otro puesto de trabajo que pudiera realizar el trabajador, ésta le asignará a dicho puesto de trabajo, debiendo el trabajador realizar las tareas correspondientes al mismo mientras dure la suspensión del permiso de conducir. La retribución que percibirá serán las correspondientes al nuevo puesto de trabajo.

Será causa de despido objetivo la retirada de dicho permiso de conducir por un tiempo igual o superior a 6 meses.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación si el permiso de conducir le es retirado o suspendido al trabajador por causa imputable exclusivamente a la empresa, concretamente circular con exceso de peso si la empresa no dispone de medios para detectar dicha sobrecarga; o bien circular sin la correspondiente documentación del vehículo en vigor o cualquier otra circunstancia imputable exclusivamente

Artículo 32. Igualdad entre hombres y mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la L.O. 3/2007 y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente Convenio Colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

La política de empleo de la empresa afectada por el presente Convenio Colectivo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 33. Acoso sexual y discriminación sexual.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y la discriminación sexual, así como la discriminación por motivos de orientación sexual; arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y la discriminación sexual, así como la discriminación por motivos de orientación sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.

Artículo 34. Violencia de género

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género,

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario. Alternativa o complementariamente tendrá derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género en los términos dispuestos Legalmente.

E.-No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 35. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Capítulo XII del Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 181 de fecha 30 de julio de 2013).

Disposición final

La representación legal de los trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de Carcaixent y Prezero España, S.A. en calidad de titular de dicho centro de trabajo adscrito al servicio de recogida y tratamiento de los residuos sólidos urbanos, del Excmo. Ayuntamiento de Carcaixent (Valencia), firman el presente convenio de centro, declarando las partes reconocerse la capacidad legal para la negociación y firma de este convenio de conformidad con los artículos 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

PREZERO ESPAÑA S.A.
TABLAS SALARIALES CARCAIXENT RSU
DEL 1/1/2023 AL 31/12/2023

AÑO 2023

horas
1.800,00



salario mes	Salario Base mes	Plus Penoso	Plus Responsabilidad	Plus Nocturno	Complemento Puesto trabajo	Paga Beneficios	Paga Extra Verano	Paga Extra Navidad	Total Anual	hora ordinaria	hora extra ordinaria	hora festiva	Plus festivo
Categoría Profesional	12	12	12	12	12	12	1	1	año				
Conductor especialista	950,00	100,00	250,00	-	166,00	42,22	950,00	950,00	19.998,67	11,11	12,00	15,00	100,00
Conductor de 1ª quita y pon	950,00	80,00	50,00	237,50	84,00	42,22	950,00	950,00	19.224,67	10,68	12,00	15,00	110,00
Peón puerta a puerta noche	800,00	110,00	-	200,00	88,00	35,56	800,00	800,00	16.402,67	9,11	11,00	15,00	80,00
Peón planta	800,00	92,00	-	200,00	-	35,56	800,00	800,00	15.130,67	8,41	11,00	15,00	80,00

PREZERO ESPAÑA S.A.
TABLAS SALARIALES CARCAIXENT RSU
DEL 1/1/2024 AL 31/12/202