

RESOLUCIÓ de 16 de juny de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prezero España SA (Servicio de recogida de residuos domiciliarios del municipio de Sentmenat) per als anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 08104641012025).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prezero España, SA (centro Sentmenat) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de febrer de 2025, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, de 11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prezero España SA Prezero España SA (Servicio de recogida de residuos domiciliarios del municipio de Sentmenat) per als anys 2025-2026 (codi de conveni núm. 08104641012025), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA SAU, PARA EL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS DOMICILIARIOS DEL MUNICIPIO DE SENTMENAT PARA LOS AÑOS 2025-2026

CAPÍTULO I **Normas Generales**

Artículo 1. Disposiciones Generales

El presente convenio colectivo ha estado negociado por la Representación Legal de las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa Prezero España, SAU.

Las partes se reconocen capacidad legal y suficiente para asumir y respetar los acuerdos y compromisos adoptados en el presente Convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito Territorial y Personal

El presente Convenio colectivo regula las condiciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa Prezero España SAU, que realizan el servicio de recogida y transporte de residuos del municipio de Sentmenat.

Las personas trabajadoras de nueva contratación estarán adscritas a uno de los grupos profesionales y puestos de trabajo previstos en convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto de personal del mismo grupo profesional en proporción a la jornada a la que estén contratados.

Artículo 3. Vigencia, Duración y Prorroga

La duración del presente Convenio colectivo será de dos años, contados a partir del día 01 de enero del 2025 hasta el 31 de diciembre del 2026.

El presente Convenio colectivo quedara denunciado automáticamente dos meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

Al finalizar el periodo de vigencia del presente Convenio colectivo y durante las negociaciones para su renovación, se mantendrá vigente todo su contenido hasta que las partes afectadas firmen un nuevo convenio colectivo.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma con independencia de la fecha de su publicación.

Artículo 4. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, resultando nulo en su totalidad y sin eficacia alguna en el supuesto de que por la Autoridad Laboral competente anulara parte del contenido del Convenio colectivo.

Artículo 5. *Prelación de Normas*

Las normas contenidas en este Convenio regulan las relaciones entre la empresa y su personal, de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Convenio de ámbito estatal del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE de 25 de octubre de 2024 (código de convenio núm. 99010035011996), así como a Ley Orgánica de Libertad Sindica, el resto de las disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

Artículo 6. *Adscripción a la Estructura Salarial del Convenio*

Las personas trabajadoras que estén de alta en la empresa a la firma del presente convenio colectivo pasarán a disponer de la estructura salarial de este. Con el cambio de la estructura salarial, a las personas trabajadoras se les garantizará la percepción, en cómputo anual, del salario bruto que venían percibiendo hasta ese momento a través de un complemento Ad Personam.

El citado complemento Ad Personam no será compensable ni absorbible y al mismo se le aplicarán los incrementos salariales que se pacten en el presente convenio colectivo.

Artículo 7. *Interpretación del Convenio y Resolución de Conflictos*

- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, aquellas dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de presente Convenio colectivo, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

Sus funciones serán las siguientes:

- La interpretación y aplicación de lo pactado en este Convenio colectivo.
- Conocer y resolver, en su caso, las discrepancias surgidas entre las partes, tras la finalización del periodo de consultas según se establece en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio colectivo.
- La adaptación de este Convenio colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del mismo cuando así lo acuerdan, por mayoría, las partes legitimadas para su negociación.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio colectivo, se considerarán parte del mismo y tienen la misma eficacia obligatoria. Estos acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral.

- Composición

La Comisión Paritaria, estará compuesta por un representante de las personas trabajadoras y uno de la empresa, eligiendo de entre ellos un secretario.

La designación de los dos miembros de la Comisión Paritaria se realizará dentro del mes siguiente a la firma del Convenio colectivo.

Se pueden utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores. Estos asesores serán designados libremente por ambas partes, y consistirán en un asesor por parte.

- Procedimiento

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Paritaria a propuesta de la Representación Legal de las personas trabajadoras o de la Dirección de la empresa y por lo tanto podrán convocarla, indistintamente, cualquiera de las dos partes que la integran.

Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo, la resolución de discrepancias surgidas durante el período de consultas a que hacen referencias los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y cuando lo acuerden las partes.

Todos los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días.

Para que las sesiones de la Comisión Paritaria sean válidas, deben estar presentes la totalidad de sus componentes.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes cuando sean tomados por unanimidad.

- Resolución de conflictos

Para resolver los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 7 bis. *Clasificación Profesional. Grupos Profesionales*

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en Grupos Profesionales.

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

Todo el personal estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los diferentes servicios.

Cada grupo profesional agrupa las siguientes funciones y/o especialidades profesionales:

I. Grupo Mandos Intermedios

- Encargado/a

II. Grupo Técnicos/as

- Educador/a Ambiental

III. Grupo de Operarios/as

- Conductor/a

– Peón/a

- Definición de funciones

I. Grupo Profesional I. Mandos intermedios

1. Encargado/a

Con mando directo sobre el personal, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo y el cuidado de las herramientas de trabajo. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

II. Grupo Profesional II. Técnicos/as

1. Educador/a Ambiental

Personal que, con formación específica, tiene la tarea de impulsar y realizar actuaciones para formar e informar a los ciudadanos incrementando su sensibilización y fomentando la participación en las recogidas selectivas.

III. Grupo Profesional III. Operarios/as

1. Conductor/a

En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos propios para poder realizar los servicios. Es responsable de la adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, teniendo en cuenta las prescripciones técnicas y de funcionamiento.

Especialmente, debe asegurarse de que la máquina o vehículo que conduce salga del centro de trabajo con las condiciones de funcionamiento adecuadas.

2. Peón/a

Es la persona trabajadora encargada de realizar tareas para cuya ejecución no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

CAPÍTULO II Condiciones Económicas

Artículo 8. *Conceptos Retributivos*

La retribución de cada persona trabajadora estará compuesta por el salario base y por los complementos que para cada nivel y función se determinan en las tablas salariales anexas.

Su aplicación como estructura salarial será única para todo el personal incluido en su ámbito de aplicación, y sustituye de forma global a todos los conceptos y cuantías también globales y específicamente consideradas y anteriormente existentes, cualquiera que fuera el origen de los mismos.

Artículo 9. *Tablas Salariales*

Las tablas salariales son las que se recogen en el anexo I del presente Convenio colectivo.

Artículo 10. *Salario Base*

El salario base del personal afecto por el presente convenio es el que se especifica para cada función en las tablas salariales anexas.

Artículo 11. *Antigüedad*

El complemento de antigüedad se comenzará a devengar a partir de 1 de enero de 2025 y consistirá en seis trienios a razón del importe bruto mensual que se establece en las tablas salariales anexas.

El complemento de antigüedad se abonará con efectos del mes siguiente en que se cumpla el trienio.

Artículo 12. *Plus Penoso y/o Tóxico*

Este plus, para el personal afecto por el presente Convenio, consistirá en un 20% del salario base, y se devengará por día efectivamente trabajado, según consta en las tablas salariales anexas.

Artículo 13. *Plus Nocturno*

El personal que realice su jornada de trabajo entre las 21.00 horas y las 06.00 horas percibirá un plus de nocturnidad que se devengará exclusivamente por día de trabajo, y su importe será un 25% del salario base mensual, según consta en las tablas salariales anexas.

Artículo 14. *Horas Extraordinarias*

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

El importe de las horas extras es el que consta en las tablas salariales anexas.

Artículo 15. *Plus Festivos*

Teniendo en cuenta que la actividad que desarrolla la empresa es un servicio público de inexcusable realización, existe la necesidad de trabajar en domingos y festivos.

Las personas trabajadoras deberán prestar servicios los días festivos en los que se planifique servicio por la empresa, de acuerdo con las solicitudes de servicio por parte del cliente.

El importe del plus festivo es el que consta en las tablas salariales anexas.

Artículo 16. *Plus Refuerzo*

Cuando se produzca la ausencia imprevista de un peón, si dicha ausencia es absorbida por el equipo de recogida de calles estrechas y el equipo al cual le ha faltado dicho peón/a, los tres integrantes del equipo percibirán el plus refuerzo al 100%. En el caso de que el operario/a de recogida de calles estrechas se incorpore en el puesto del peón/a ausente y el sobretrabajo se absorba por los dos equipos restantes (6 personas), cada persona trabajadora percibirá el 50% del plus refuerzo.

Las personas trabajadoras podrán, en vez de percibir el plus refuerzo, compensarlo con descanso (1 día en el caso de plus refuerzo al 100% y medio día en el caso del plus refuerzo al 50%). Será obligatorio disfrutar días completos de descanso.

La fecha de disfrute del día de descanso la tendrá que solicitar la persona trabajadora, como mínimo, con una semana de antelación.

El importe del plus refuerzo es el que consta en las tablas salariales anexas.

Artículo 17. *Garantía Convenio*

Este complemento salarial lo percibirán, única y exclusivamente, los siguientes niveles retributivos: conductor/a día, peón/a día y educador/a ambiental.

El importe del complemento Garantía Convenio es el que consta en las tablas salariales anexas.

Artículo 18. *Complemento Ad Personam*

Se trata de un complemento salarial mensual (pagadero por 12 meses), y de carácter individual, al que se le aplicarán los incrementos salariales que se acuerden en el presente Convenio colectivo. Por tanto, no tendrá el carácter de compensable ni absorbible.

Aquellas personas trabajadoras que perciben este complemento, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo y, tienen una jornada de trabajo a tiempo parcial, verán incrementado este complemento en la misma proporción que se pudiera incrementar, en el futuro, su jornada de trabajo.

El importe del complemento Ad Personam es el que consta en el anexo II del presente Convenio colectivo.

Artículo 19. *Pagas Extraordinarias*

Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo percibirá las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a) Paga de marzo

1. Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexa para cada grupo y función.
2. Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de marzo al 28 de febrero del año siguiente.
3. Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de marzo de cada año. Las personas trabajadoras que no computen un año natural de devengo percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

b) Paga de junio

1. Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexa para cada grupo y función.
2. Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de junio (devengo semestral).
3. Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de junio de cada año. Las personas trabajadoras que no computen un año natural de devengo percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

c) Paga de diciembre

1. Cuantía: Queda establecida en la tabla salarial anexa para cada grupo y función.
2. Devengo: Corresponderá al periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre (devengo semestral).
3. Pago: Se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de diciembre de cada año. Las personas trabajadoras que no computen un año natural de devengo percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

No repercuten en las pagas extraordinarias las bajas por Incapacidad Temporal que vengán acompañadas de ingreso hospitalario o intervención quirúrgica y siempre que, en ambos casos, precisen pernoctación en el centro hospitalario.

CAPÍTULO III **Condiciones de Trabajo**

Artículo 20. *Jornada y Horario de Trabajo*

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual para el año 2025 y de 37 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual para el año 2026.

Todo el personal con jornada diaria continuada de más de 6 horas disfrutará de 15 minutos de descanso diario para el bocadillo, que computará como tiempo efectivo de trabajo. Las personas trabajadoras cuya jornada diaria continuada sea inferior a 6 horas no disfrutarán del descanso para el bocadillo.

Durante el mes de diciembre, la empresa establecerá el calendario del año siguiente.

Cada persona trabajadora dispondrá de su calendario anual, que incluirá una bolsa de horas que la empresa podrá utilizar para la prestación de servicios extraordinarios solicitados por el ayuntamiento y para compensar los excesos de jornada que se puedan dar diariamente por motivos ajenos a la voluntad de la persona trabajadora.

Artículo 21. *Trabajo el 24 y 31 de Diciembre*

La empresa solicitará al Ayuntamiento de Sentmenat la posibilidad de modificar cada año los horarios de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 22. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones anuales.

Dichas vacaciones deberán disfrutarse entre los meses de julio, agosto y septiembre de cada año. A tal efecto, se establecerá una rotación de meses cada año. Las personas trabajadoras podrán fraccionar el periodo de los 31 días en dos periodos, siempre de forma coordinada con otros compañeros y acordada con la empresa.

Aquellas personas trabajadoras que deseen realizar las vacaciones fuera del período referenciado en el párrafo anterior lo deberán acordar previamente con la empresa.

Aquellas personas trabajadoras que se incorporen a la empresa durante el año natural disfrutarán de los días de vacaciones proporcionales que le correspondan, en función de la fecha de ingreso en la empresa.

El periodo de vacaciones quedará establecido en el calendario laboral de cada persona trabajadora.

CAPÍTULO IV **Mejoras Sociales**

Artículo 23. *Mejoras a la Acción Protectora de la Seguridad Social*

Se complementará al 100% el primer proceso de baja del año por incapacidad temporal, tanto el derivado de un accidente laboral como de una enfermedad común y hasta un máximo de los 60 días.

Artículo 24. *Revisión Médica*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, ambas partes establecen la realización de los reconocimientos médicos, tanto periódicos anuales como de revisión de la salud tras una baja médica de larga duración.

Artículo 25. *Ropa de Trabajo*

La empresa hará entrega a todas las personas trabajadores de ropa tanto en verano como en invierno.

- Prendas de verano: 2 polos, 2 pantalones y 1 botas.
- Prendas de invierno: 2 polos, 2 polares, 2 pantalones, 1 botas, 1 anorak (cada dos años), gorro y Buff.

Artículo 26. *Parejas de Hecho*

Dado el incremento en la población de las parejas de hecho estables en los últimos años, paralelo y coincidente también con el crecimiento y nivel de aceptación de las mismas en la sociedad, es voluntad de las partes firmantes del presente Convenio, establecer una regulación específica al efecto, de derecho comparable, que equipare, en parte, a estas, con las uniones matrimoniales.

A tal efecto, se establece que la pareja de hecho tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias, permisos y ayudas (a excepción de la licencia o permiso por matrimonio), que los matrimonios convencionales.

Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista convivencia como pareja, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal, o en su defecto empadronada con al menos dos años de antelación a la petición del permiso. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro correspondiente y/o el certificado de convivencia.

Artículo 27. *Fondo Social*

Se establece un fondo social cuya gestión se realizará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Todo el importe del fondo social se utilizará para la compra de un lote de Navidad o comida/cena de Navidad, a elección por parte de la representación legal de las personas trabajadoras.

El importe sobrante del fondo social de un año se sumará al importe del año siguiente.

El importe del Fondo Social es el que consta en las tablas salariales anexas.

Artículo 28. *Ayuda Escolar*

Se establece una ayuda escolar por cada hijo/a con edad comprendida entre los 3 y los 16 años, ambos inclusive (para hijos/as con discapacidad reconocida la edad se amplía a los 18 años).

Esta ayuda se abonará junto con la nómina del mes de octubre.

El importe de la ayuda escolar es el que consta en las tablas salariales anexas.

Artículo 29. *Licencias Retribuidas*

Las personas trabajadoras disfrutarán de los permisos retribuidos regulados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones.

Adicionalmente, las personas trabajadoras disponen de los siguientes días al año en concepto de permiso por asuntos propios:

- Año 2025: 4 días
- Año 2026: 5 días

Dichos días se corresponden a las personas trabajadoras de alta en la empresa durante todo el año, y se reducirán proporcionalmente al tiempo trabajado para aquellos trabajadores que no estén de alta durante todo el año

En el mes de diciembre solo se podrá disfrutar de un día de asuntos propios.

Los días de asuntos personales, deberán solicitarse con 7 días de antelación y el mismo día no podrá coincidir más de una persona trabajadora.

Excepcionalmente y por motivos justificados, la persona trabajadora podrá solicitar a la empresa disfrutar de los días personales de forma distinta a la establecida.

Para la concesión de los días solicitados se tendrá en cuenta el orden en la solicitud.

Artículo 30. *Licencias No Retribuidas*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración, por cualquiera de estos motivos y por el tiempo indispensable:

- Acompañar al médico a hijos menores de edad, hijos discapacitados y familiares de hasta primer grado de consanguinidad con un grado de dependencia reconocido.

No obstante, se deberá justificar documentalmente la ausencia.

Artículo 31. *Retirada del Permiso de Conducción*

En caso de producirse la retirada del permiso de conducir, por causa imputable únicamente a la persona trabajadora, para el que dicho permiso sea necesario para el desarrollo de su trabajo, la empresa recolocará a la persona trabajadora en otro puesto de trabajo adecuado a dicha condición siempre que haya vacante. En caso de ser efectivamente reubicado, la persona trabajadora percibirá el salario correspondiente al puesto de trabajo de destino, aun cuando este fuera inferior al propio de su categoría/función, pasando a reconocérsele la categoría profesional/función correspondiente al puesto de destino mientras no recupere el permiso de conducir.

Si dicha pérdida fuera producida por causa imputable a la empresa, la persona trabajadora mantendrá su retribución de origen durante el tiempo que sea recolocado.

En cualquiera de los casos, de no existir vacante de recolocación a la persona trabajadora, a fin de evitar la adopción de medidas drásticas y definitivas, se procederá a suspender temporalmente la relación laboral, y en tanto que no recupere el permiso.

CAPÍTULO V **Otras Condiciones**

Artículo 32. *Cobro de Nóminas*

El personal percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria antes del último día de cada mes.

Artículo 33. *Cláusula de Conducta*

Con la firma del presente Convenio y de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras se comprometen a cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con lo establecido en las reglas de la buena fe y diligencia dentro de la jornada laboral, aprobada en el presente Convenio.

Asimismo, siempre que sea necesario por circunstancias del servicio, las personas trabajadoras se comprometen a realizar funciones de inferior categoría por el tiempo imprescindible, respetándoseles la remuneración correspondiente a su categoría.

Artículo 34. *Vacantes Temporales y Promoción Interna*

Las vacantes temporales (por enfermedad o accidente, Incapacidad Permanente revisable, Excedencias, Sanciones, Permisos, etc.), que se produzcan, se cubrirán preferentemente por personas trabajadoras del propio centro de trabajo con arreglo a criterios de idoneidad y antigüedad.

Si la cobertura de dicha vacante supone la ocupación de un puesto de mayor responsabilidad, la persona trabajadora tendrá preferencia a ocupar esa vacante temporal frente a las personas trabajadoras de nueva contratación (siempre que legalmente sea viable), y mientras realice dichas funciones percibirá el salario correspondiente a las mismas.

En este sentido, al regreso al trabajo de la persona trabajadora que había generado la vacante, el sustituto/a regresará a su anterior puesto de trabajo y percibirá el salario de acuerdo con el mismo.

De cara a poder permitir este proceso de promoción temporal interna, y evitar la duplicidad de puestos de trabajo y categorías/funciones profesionales, se acuerda que la ocupación de las vacantes no definitivas cubiertas por personas trabajadoras de la empresa no dará derecho a la consolidación de categoría/función superior por transcurso del tiempo establecido en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacantes definitivas serán cubiertas con personal interno siempre que sea posible, de acuerdo con criterios de idoneidad y antigüedad. A tal efecto, serán tenidos en cuenta y, por tanto, tendrán preferencia, las personas trabajadoras que hayan realizado coberturas temporales de vacantes por encima del resto de las personas trabajadoras.

Artículo 35. *Prevención de Riesgos Laborales*

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

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

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

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

Artículo 36. *Subrogación de Personal*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio de ámbito estatal del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE de 25 de octubre de 2024 (código de convenio núm. 99010035011996) y otras normas concordantes de la legislación social vigente.

Artículo 37. *Plan de Igualdad*

Se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad vigente en cada momento del Grupo Prezero (registrado e inscrito con el código núm. 90115823112022).

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Única.

Las tablas salariales, que se incorporan a este Convenio como anexo I han sido establecidas de acuerdo con los criterios económicos de la negociación global de todos y cada uno de los conceptos incluidos en las mismas, por lo que forman parte inseparable del texto y tienen fuerza de obligar, y sustituyen cualquier situación económica anterior, que no podrá ser particularmente invocada en el futuro.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I
TABALAS SALARIALES AÑO 2025

Función	Salario Base	Plus Tóxico / Penoso	Plus Nocturno	Garantía Convenio	Total Bruto Mes	Paga Extra junio	Paga Extra Navidad	Paga Extra marzo	Total Bruto Año	Hora Extra Laborable	Hora Extra Festiva
Encargado/a Noche	1.345,47	269,09	336,37	0,00	1.950,93	1.614,56	1.614,56	807,28	27.447,59	8,36	9,56
Conductor/a Noche	1.228,74	245,75	307,19	0,00	1.781,67	1.474,49	1.474,49	737,24	25.066,30	8,36	9,56
Conductor/a Día	1.228,74	245,75	0,00	151,18	1.625,67	1.474,49	1.474,49	737,24	23.194,24	8,36	9,56
Peón/a Noche	902,32	180,46	225,58	0,00	1.308,36	1.082,78	1.082,78	541,39	18.407,33	7,65	8,74
Peón/a Día	902,32	180,46	0,00	72,97	1.155,75	1.082,78	1.082,78	541,39	16.576,01	7,65	8,74
Educador/a Ambiental	1.228,74	245,75	0,00	80,84	1.555,33	1.474,49	1.474,49	737,24	22.350,16	7,65	8,74

Antigüedad (trienio)	36,00
Plus Festivos	125,00
Plus Refuerzo	125,00
Fondo Social	700,00
Ayuda Escolar	100,00

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

Función	Salario Base	Plus Tóxico / Penoso	Plus Nocturno	Garantía Convenio	Total Bruto Mes	Paga Extra junio	Paga Extra Navidad	Paga Extra marzo	Total Bruto Año	Hora Extra Laborable	Hora Extra Festiva
Encargado/a Noche	1.345,47	269,09	336,37	0,00	1.950,93	1.614,56	1.614,56	807,28	27.447,59	8,36	9,56
Conductor/a Noche	1.228,74	245,75	307,19	0,00	1.781,67	1.474,49	1.474,49	737,24	25.066,30	8,36	9,56
Conductor/a Día	1.228,74	245,75	0,00	151,18	1.625,67	1.474,49	1.474,49	737,24	23.194,24	8,36	9,56
Peón/a Noche	902,32	180,46	225,58	0,00	1.308,36	1.082,78	1.082,78	541,39	18.407,33	7,65	8,74
Peón/a Día	902,32	180,46	0,00	72,97	1.155,75	1.082,78	1.082,78	541,39	16.576,01	7,65	8,74
Educador/a Ambiental	1.228,74	245,75	0,00	80,84	1.555,33	1.474,49	1.474,49	737,24	22.350,16	7,65	8,74

Antigüedad (trienio)	36,00
Plus Festivos	130,00
Plus Refuerzo	130,00
Fondo Social	800,00
Ayuda Escolar	120,00

ANEXO II COMPLEMENTO AD – PERSONAM

(Consultar el documento original)

Barcelona, 16 de juny 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada