

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A.U para los servicios de RECOGIDA RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERIES MÒVILS, Y LIMPIEZA VIARIA DE Cerdanyola del Vallès, para los años 2025 y siguientes

Lugar: **Cerdanyola del Vallès**
Fecha: **18/12/2025**
Hora: **10.00horas**

ASISTENTES:

- **Comité de Empresa:** Eva Hernández, Emili Cirera, Sergio Sanz, Carlos Funes, Salvador Pérez, Manuel García, Francisco Javier Linares, Marín Paulo Alarcón, Víctor García, en su calidad de comité de empresa, acompañados de, Carlos Sala, (Asesor CCOO), Antonio Cifuentes (Asesor), Neus Ciércoles (Asesora), Georgina Muñoz (Asesora), M^a Ángeles Ruíz Carranza (Asesora).
- **Empresa:** Toni Belmonte (gestor), Daniel Yagüe y Manuela Sagarra.

ANTECEDENTES:

Tras el proceso de negociación colectiva llevado entre las partes, el pasado día 02/10/2025 ambas partes alcanzaron un principio de acuerdo para la aprobación del convenio colectivo de trabajo de la empresa PREZERO ESPAÑA SAU para los servicios de recogida de residuos, recogida orgánica, recogida selectiva, voluminosos, deixalleries mòvils y limpieza viaria de Cerdanyola del Vallès para los años 2025 a 2032.

Tras el principio de acuerdo alcanzado, la representación de los trabajadores trasladó el mismo al conjunto de trabajadores afectados, y tras un tiempo prudencial de más de dos semanas aclarando las dudas que los trabajadores pudieran formular, se realizó una asamblea de trabajadores en la que se sometió a votación la aprobación o no del principio de acuerdo. En fecha 16/10/2025 la plantilla del centro aprobó por mayoría absoluta, mediante referéndum en urna y voto secreto, dicho preacuerdo.

Asimismo, habiendo sometido la empresa dicho principio de acuerdo a la Dirección de la misma, se procedió a aprobación del mismo.

Habiéndose comunicado recíprocamente la aprobación del principio de acuerdo entre las partes, se inició el proceso de redacción definitiva del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA SAU PARA LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERIES MÒVILS Y LIMPIEZA VIARIA DE Cerdanyola del Vallès para los años 2025 A 2032.

Disponiendo ambas partes de un borrador de redactado en el que se incluyen las adaptaciones y modificaciones del convenio colectivo a los acuerdos alcanzados,

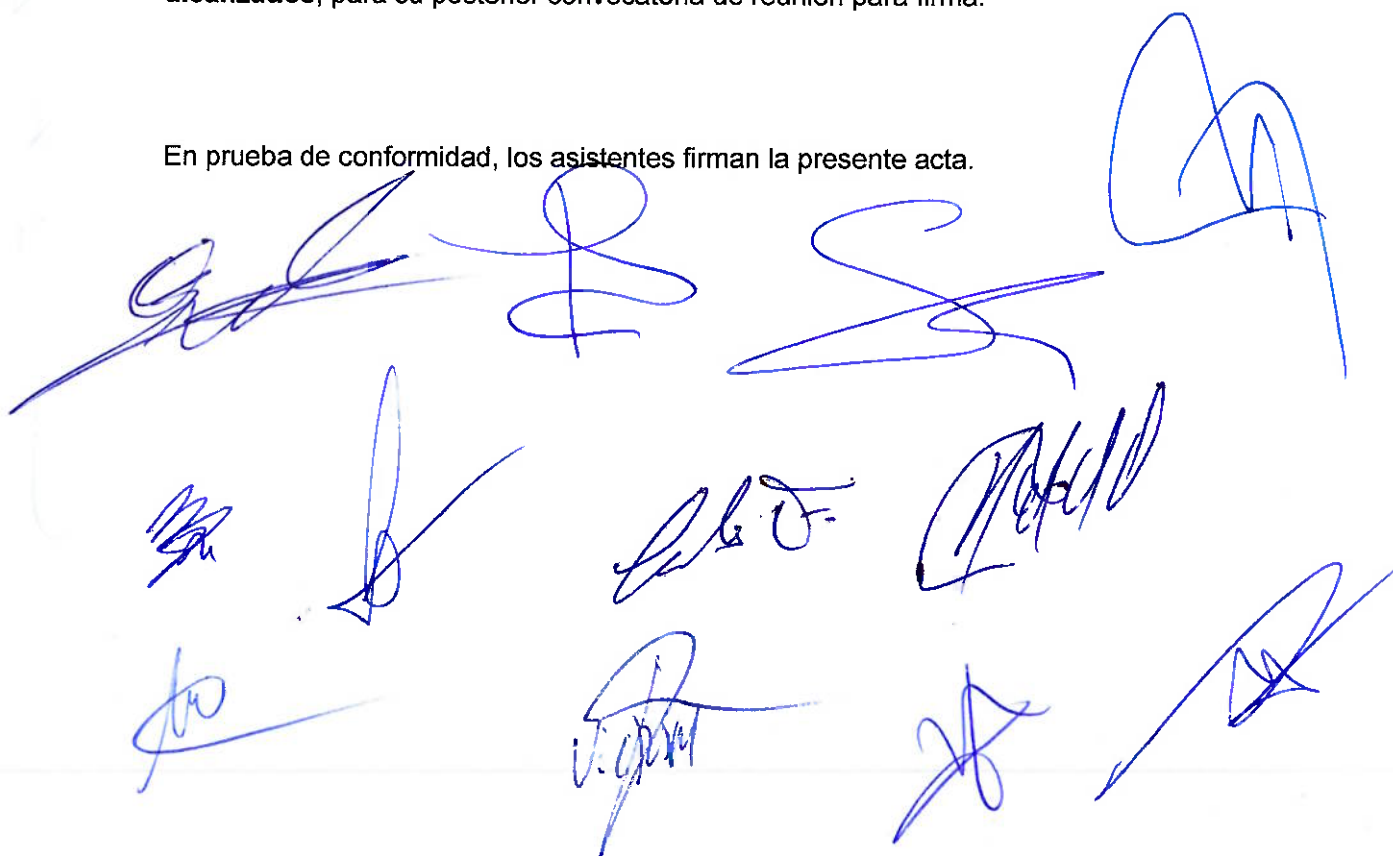
ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A.U para los servicios de RECOGIDA RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERIES MÒVILS, Y LIMPIEZA VIARIA DE Cerdanyola del Vallès, para los años 2025 y siguientes

MANIFIESTAN

- (i) Tras revisar el borrador de redactado propuesto, se comprueba que el mismo introduce y recoge fielmente los puntos recogidos en el principio de acuerdo recogido.
- (ii) Se procede a debatir y resolver los gazapos existentes y las modificaciones pertinentes para que el redactado final se ajuste a los acuerdos alcanzados.

Realizada la reunión, **ambas partes acuerdan que la empresa trasladará al conjunto del comité de empresa el redactado definitivo tras introducir los ajustes debatidos en la reunión, y con los que ambas partes constatan que se recogen fielmente los acuerdos alcanzados**, para su posterior convocatoria de reunión para firma.

En prueba de conformidad, los asistentes firman la presente acta.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the signatures of the attendees at the meeting.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A.U para los servicios de RECOGIDA DE RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERIES MÒVILS Y LIMPIEZA VIARIA DE Cerdanyola del Valles, para los años 2025 y siguientes

Lugar: **Cerdanyola del Vallés**

Fecha: **21/01/2026**

Hora: **10.00horas**

ASISTENTES:

- **Comité de Empresa:** Eva Hernández, Emili Cirera, Sergio Sanz, Carlos Funes, Salvador Pérez, Manuel García, Francisco Javier Linares, Marín Paulo Alarcón, Víctor García, en su calidad de comité de empresa, acompañados de, Carlos Sala, (Asesor CCOO), Antonio Cifuentes (Asesor), Neus Ciércoles (Asesora), Georgina Muñoz (Asesora), M^a Ángeles Ruíz Carranza (Asesora).
- **Empresa:** Albert Figueras, Toni Belmonte, Manuela Sagarra y Daniel Yagüe.

ORDEN DEL DÍA:

Firma del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA SAU PARA LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERIES MÒVILS Y LIMPIEZA VIARIA DE Cerdanyola del Valles para los años 2025 A 2032

ANTECEDENTES:

- Ambas partes reconocen haber negociado bajo los criterios de buena fe.
- Alcanzaron ambas partes un principio de acuerdo en la negociación del convenio el pasado 02-10-2025.
- En fecha 16/10/2025 la plantilla del centro aprobó por mayoría absoluta, mediante referéndum en urna y voto secreto, dicho preacuerdo.
- La Dirección de la Empresa aprobó dicho principio de acuerdo.
- Se ha procedido a la redacción del texto definitivo del convenio colectivo, introduciendo las variaciones y adaptaciones necesarias sobre el anterior texto del convenio para introducir en el mismo fielmente los 17 puntos recogidos en el principio de acuerdo, así como para ajustarlo a la legalidad vigente.

Tras todo este proceso

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A.U para los servicios de RECOGIDA DE RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERIES MÒVILS Y LIMPIEZA VIARIA DE Cerdanyola del Valles, para los años 2025 y siguientes

ACUERDAN:

- (i). Dar por finalizada satisfactoriamente la presente negociación colectiva.
- (ii). Proceder en este acto a la firma definitiva del **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA SAU PARA LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERIES MÒVILS Y LIMPIEZA VIARIA DE Cerdanyola del Valles para los años 2025 a 2032.**

Dicho convenio es aprobado y firmado por la parte empresarial, y por la mayoría de la parte social (6 miembros de un total de 9 miembros).

- (III). Autorizar a los Sres. Daniel Yagüe Cercós o Carles Sala, para que realicen indistintamente los trámites de registro y publicación del Convenio Colectivo

En prueba de conformidad firman la presente acta, compuesta de una hoja, todos los miembros asistentes y que componen la comisión negociadora, en Cerdanyola del Vallés, a 21 de Enero del 2026.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA para el personal de la empresa adscrito al centro de trabajo de Cerdanyola del Vallès en los servicios de RECOGIDA DE RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERÍA MÓVIL Y LIMPIEZA VIARIA DEL MUNICIPIO DE Cerdanyola del Vallès.

CAPITULO I NORMAS GENERALES

ARTICULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa Prezero España, adscrito al centro de trabajo de Cerdanyola del Vallès, en los servicios que se prestan en dicho municipio, en el marco del contrato con el Ayuntamiento de Cerdanyola del Vallès, de:

- Recogida de residuos
- Recogida orgánica
- Recogida selectiva (papel, envases y cartón)
- Recogida de voluminosos
- Punto limpio móvil
- Limpieza viaria.

Asimismo, a partir del año 2027, se amplía el ámbito funcional del presente Convenio para incluir la categoría profesional de Limpiador/a, aplicable al personal dedicado a la limpieza de las instalaciones.

El salario de dicha categoría será el correspondiente al convenio vigente hasta el año 2026, incrementado en el porcentaje pactado para el año 2027 (efectos 1/1/2027), según Disposición Final Segunda.

La jornada de trabajo y las condiciones sociales del personal de esta categoría serán las establecidas en el presente Convenio para el año 2027 y los sucesivos.

ARTICULO 2.- VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA DEL CONVENIO

Se establece una vigencia de ocho años, entrando en vigor el 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2032.

Se entenderá prorrogado de 1 año a otro por tácita reconducción de no formalizar denuncia de rescisión dentro de un plazo de 2 meses anteriores a la finalización del mismo, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas, por cualquiera de las 2 partes.

ARTICULO 3.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio constituye un todo único e indivisible basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes, y como tal,

tienen que ser objeto de consideración conjunta, y quedan estas mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

En consecuencia, no pueden tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas.

ARTICULO 4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensan y absorben todas las aquí existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier que sea su naturaleza u origen.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio o contratos individuales, solo pueden afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas globalmente las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, son compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniendo el presente Convenio, en sus términos, en la forma y condiciones pactadas.

ARTICULO 5.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye una Comisión con la denominación del epígrafe, compuesta paritariamente por 3 representantes de la empresa y de los trabajadores, que pueden ser asistidos por asesores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptan por la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente firmantes del Convenio, y cuando se trate de interpretar Convenio tienen la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En cuanto a las funciones y procedimientos de actuación de la Comisión Paritaria hace falta ceñirse a lo que se prevé en el Artículo 15 del Convenio general del sector de limpieza pública (BOE 258; 25-10-2024).

ARTICULO 6.- INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

El presente Convenio se interpreta en conformidad con el sentido gramatical de sus cláusulas y en atención a los objetivos que se persiguen al firmarlo.

CAPITULO II CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 7.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Con el objetivo de promover la estabilidad en el empleo, contribuir al desarrollo profesional de las personas trabajadoras y favorecer una plantilla estable ambas partes acuerdan la

utilización de contratos indefinidos para la cobertura de los puestos de trabajo estructurales del centro de trabajo.

A tal efecto, se utilizarán cualquiera de las diversas modalidades de contratación eventual únicamente para la cobertura de necesidades temporales y/o coyunturales del contrato, haciendo uso, y de conformidad, con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

La cobertura de las vacantes temporales se realizará preferentemente haciendo uso de una bolsa de empleabilidad confeccionada con personal proveniente de los medios que el pliego de condiciones del contrato pueda establecer en cada momento, o en su defecto de los medios propios que puedan acordarse en cada momento entre la empresa y la Representación legal de las personas trabajadoras del centro.

Dicha bolsa de empleabilidad será gestionada por la Empresa, en colaboración con la comisión de contratación.

ARTICULO 8.- JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO DE TRABAJO

La jornada de trabajo queda establecida en 35 horas semanales con un máximo 1568 horas en cómputo anual a partir de 2026. A partir del último año de vigencia de este convenio, 2032, se establece que la jornada anual máxima será de 1561 horas anuales, sin modificarse la jornada semanal.

Las personas trabajadoras con jornada continuada de más de 5 horas disfrutarán de 30 minutos de descanso diario, computable como tiempo efectivo de trabajo. Dicho descanso se realizará, preferentemente, en un punto de la ruta de trabajo. Si la persona trabajadora decidiera desplazarse a cualquier otro punto para realizar dicho descanso, ello no implicará, de ningún modo, la ampliación del tiempo de descanso, no pudiendo superarse los 30 minutos de descanso, con o sin desplazamiento.

En caso de no alcanzarse las 5 horas de jornada continuada, tanto personas trabajadoras contratadas a jornada parcial como a jornada completa, no se disfrutará de dicho descanso.

Los horarios de trabajo de los trabajadores se mantendrán conforme a los actualmente aplicados.

No obstante, y si bien se reconoce el carácter público de los servicios prestados, en caso de cambios en las exigencias o necesidades productivas de la empresa, bien a instancias del cliente o bien por circunstancias de la empresa objetivas y justificadas, que puedan implicar variaciones en los horarios de trabajo que afecten a un colectivo de trabajadores y no a personas concretas, la empresa se compromete a convocar reuniones con la representación de los trabajadores con el fin de valorar conjuntamente las nuevas exigencias productivas y su afectación en los horarios de trabajo, así como las alternativas posibles para minimizar el impacto de éstas sobre las personas trabajadoras, fomentando su participación previo a cualquier decisión sobre la modificación de horarios.

Los trabajadores de la empresa pueden intercambiar sus turnos entre si siempre que no afecte su normal funcionamiento, previo aviso y autorización a la Dirección de la empresa. La petición del cambio se debe hacer por escrito.

Los días 23 de Junio, 24 y 31 de diciembre el horario del servicio de recogida de residuos empieza a las 14 horas, previa aprobación del Ayuntamiento.

En referencia a la jornada del servicio de Bellaterra, ambas partes convienen que, con la entrada en vigor del nuevo contrato con el ayuntamiento de Cerdanyola del Vallès, se estudiará la adaptación de las jornadas y tiempos de trabajo de dicho servicio. En tanto que no se modifique el servicio según las exigencias actuales del contrato, y dada la mayor carga de trabajo en dicha ruta, se establece un sistema de rotación quincenal para evitar la asignación fija de las personas trabajadoras a dicho servicio. Asimismo, los dos equipos que rotarán quincenalmente en la ocupación de dicho servicio tendrán establecido un horario fijo de mañana como compensación a su mayor esfuerzo.

Respecto a las jornadas de los servicios de mercadillos la empresa manifiesta que dicho servicio se ocupará preferentemente por voluntarios. En defecto de voluntarios suficientes, se establecerá un sistema de rotación de personal.

Se respetarán para todas las personas trabajadoras los tiempos de descanso entre jornadas y semanales contemplados en la normativa vigente.

Cuando el personal sea llamado para efectuar servicios, los días en que le corresponda jornada de descanso, se le compensa, o bien cambiando el día de descanso por otro día, o bien percibiendo la prima de días festivos que se regula en el artículo 10 de este Convenio.

ARTICULO 9.- VACACIONES

Todos los trabajadores tendrán derecho a un período anual de 35 días naturales de vacaciones por año natural. La organización del disfrute de las vacaciones se realizará en dos turnos: el primer turno comenzará el lunes siguiente a la festividad de Sant Joan de cada año, y el segundo turno se iniciará de forma consecutiva al primero.

El trabajador, durante el proceso anual de planificación de las vacaciones por parte de la empresa, podrá solicitar que le sean partidas las vacaciones en dos períodos, uno de cuatro semanas, y el otro con el número de días restantes.

No obstante, aquellos trabajadores que deseen disfrutar parte de sus vacaciones fuera del período estival podrán percibir un plus de vacaciones de 200 euros brutos, siempre que disfruten un mínimo de tres semanas fuera del período estival, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- El trabajador podrá realizar como máximo dos semanas de vacaciones en el período estival, coincidiendo estas con las semanas finales del primer turno o con las semanas iniciales del segundo turno, según el turno asignado ese año.
- En caso de disfrutar más de tres semanas fuera del período estival, el importe del plus de vacaciones no se incrementará por encima de los 200 euros brutos.
- El trabajador deberá solicitar previamente el disfrute de estas vacaciones a la empresa, estando su concesión sujeta a aprobación de la misma.
- La empresa emitirá su decisión atendiendo a las necesidades organizativas y productivas.

- Quedan excluidos de disfrute fuera del período estival los periodos de Navidad, fiestas locales y Roser de Maig.

- Se establece un tope máximo de doce trabajadores por turno para el disfrute de vacaciones fuera del período estival.

La empresa abrirá un periodo de solicitud de las vacaciones fuera del periodo estival con compensación económica. En caso de presentarse más solicitudes del máximo de personas contemplado, se realizará un sorteo, con presencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, para su adjudicación. Quien haya disfrutado de la compensación económica prevista el año anterior, quedaría descartado en caso de exceso de solicitudes al siguiente año.

El personal de Taller, Administración y los Mandos Intermedios, atendiendo a las especiales características del trabajo que desarrollan, dispondrán de un calendario vacacional diferente, ampliado y rotativo, que permita cubrir los turnos de trabajo entre ellos sin que coincidan dos miembros de cada área en alguno de los periodos, pero siempre asegurando que puedan disfrutar de 4 semanas consecutivas en el periodo de vacaciones escolares (aproximadamente, entre el 20 de junio y el 15 de septiembre).

Los periodos de vacaciones pueden ser intercambiados entre trabajadores del mismo turno y de la misma categoría, siempre y cuando ambos estén en activo y no hubieran solicitado el disfrute en fechas diferentes a las del periodo estival. De acuerdo a los precedentes existentes en el centro de trabajo, en caso de que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, los trabajadores de plantilla podrán intercambiar sus vacaciones con otros trabajadores de la misma categoría, aun siendo de diferente turno, previa autorización de la dirección de empresa.

En el caso de personas trabajadoras que lleven menos de un año en la empresa, solo se tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado dentro del año natural. El personal eventual o interino con contrato superior a nueve meses deberá disfrutar de los días de vacaciones devengados fuera del periodo estival únicamente durante el primer año de vigencia de su contrato. Si la duración del contrato alcanzase o superase los dos años, a partir del segundo año la persona trabajadora podrá disfrutar de las vacaciones que le correspondan dentro del periodo estival ordinario.

ARTICULO 10.- TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS

La cobertura de trabajo en días festivos se hará siguiendo el siguiente procedimiento:

- En primer lugar, se ocupará a los trabajadores que ya tienen establecida la obligación de trabajar los festivos, bien mediante contrato a tiempo parcial de fines de semana y festivos, bien mediante la ampliación de dicho contrato en contrato a jornada completa con inclusión de los festivos en dicha jornada. Estos trabajadores percibirán el complemento festivo por cada día festivo trabajado, cuyo valor se corresponde a la diferencia entre el salario diario y el plus festivo,

- En segundo lugar, el resto de los puestos de trabajo necesarios para cada festivo se cubrirá por el resto de los trabajadores del centro de trabajo, mediante la rotación de personal de acuerdo con los grupos de trabajo y de rotación establecidos a tal efecto. La designación de estos trabajadores deberá ser comunicada por la empresa con una

antelación mínima de 15 días respecto al festivo correspondiente. Estos trabajadores designados podrán ser sustituidos por trabajadores que voluntariamente manifiesten, con dos semanas de antelación, su voluntad de trabajar el día festivo. Estos trabajadores percibirán el plus festivo establecido en tablas salariales por cada día festivo trabajado.

En el caso de producirse 2 días de fiesta consecutivos, siempre se tiene que trabajar el primero de ellos respetando el segundo, excepto la fiesta de Navidad que siempre es festivo. En caso de que uno de ellos sea domingo, se respeta la fiesta dominical (excepto cuando el domingo sea el día 26 de diciembre).

SAN MARTI DE PORRES: San Martí de Porres dejará de tener la consideración de día festivo y pasará a ser día laborable a todos los efectos al haberse permutado dicha festividad por un día de asuntos propios.

ARTICULO 11.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los permisos retribuidos en el presente convenio se disfrutarán en días laborables, salvo el permiso de matrimonio que se realizará en días naturales.

Los permisos son los establecidos en la normativa legal vigente en cada momento (Se relacionan como documento anexo los permisos retribuidos recogidos por el Estatuto de los Trabajadores a la fecha del presente acuerdo), y se reconocen las siguientes mejoras respecto a estos:

- Se incrementa en 1 día el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tal forma que será de 3 días de permiso, más dos más en caso de desplazamiento.
- Por el fallecimiento, accidente o intervención quirúrgica de familiares hasta 3º grado, los trabajadores dispondrán de 1 día de permiso. El trabajador podrá solicitar, para el caso de necesidad de desplazamiento, el disfrute de dos días más de permiso que no será remunerado.

Permiso de Asuntos Propios: Los trabajadores dispondrán de hasta 6 días al año de permiso por asuntos propios, más el día justificado. Disfrutables a razón de 3 días por semestre.

El día de disfrute de asuntos propios deberá solicitarse por escrito, a través de los formularios internos existentes para tal efecto, y con la debida antelación.

No podrán disfrutar en el mismo día más de un máximo de:

- 1 conductor por turno.
- 2 operarios en turno de mañana
- 1 operario en turno de tarde o noche (no en los dos turnos a la vez).

Dado que el número máximo de personas con posibilidad de disfrutar de asuntos propios mejora el establecido en el anterior convenio colectivo, para dar cabida a esa ampliación, no se realizarán reuniones del comité de empresa, internas o conjuntas con la empresa, en fechas concretas en las que ya se hubiera alcanzado el máximo establecido de personas disfrutando de dicho permiso.

La empresa abrirá un plazo de presentación de solicitudes en cada periodo semestral y finalizado éste, en caso de haber más solicitudes de permiso que las máximas previstas en un día y turno concreto se adjudicarán mediante un sorteo con presencia de la Representación Legal de las personas Trabajadoras. Quien hubiera disfrutado en el año inmediatamente anterior del disfrute del día en cuestión quedaría excluido del sorteo y de asignación.

Los días que no queden ocupados completamente tras el periodo de asignación se asignarán por estricto orden de solicitud.

Transcurrido el periodo inicial de presentación y asignación, quien no haya presentado solicitud y obtenido aprobación y asignación, podrá solicitar el día que considere necesario y, excepto los que hayan quedado cubiertos en el periodo inicial, serán aprobados y asignados por estricto orden de solicitud en el plazo máximo de tres días laborables.

A quienes se le reconozca el disfrute de un día de descanso por haber realizado horas extraordinarias o trabajado un día fuera de su calendario laboral, estos días no computaran en los límites de asignación de los días de asuntos propios anteriormente fijados.

ARTICULO 12.- PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

Avisando con la posible antelación y mediante causa justa y justificada, los trabajadores de esta empresa pueden disfrutar de licencias no retribuidas con un máximo de 28 días anuales por trabajador.

No obstante, no pueden concurrir en esta situación de permisos no retribuidos más de 1 conductor, 2 peones de recogida de residuos y 2 peones de limpieza viaria. Excepcionalmente, pueden concurrir en esta situación de permisos 2 conductores, cuando no haya más de 2 peones de permiso.

Los trabajadores que disfruten de este permiso son dados de baja a la Seguridad Social durante este permiso.

ARTICULO 13.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Será de aplicación la regulación contenida en los Artículos 20, 21 y 22 del Convenio general del sector de limpieza pública (BOE 258; 25-10-2024).

ARTICULO 14.- ASCENSOS y MEJORAS DE CONDICIONES

En aquellos casos en que exista una vacante definitiva de superior categoría, en el área directa de producción, así como trabajos en la misma categoría, pero con mayor retribución o mejores condiciones, en el personal fijo de plantilla, y antes de realizar nuevas contrataciones, por dirección de la empresa se llevará a cabo un proceso de selección y promoción interna para el ascenso del personal actualmente en plantilla que posea los requerimientos profesionales requeridos para la vacante a cubrir.

Únicamente se tendrán en cuenta criterios de empleabilidad, antigüedad e idoneidad.

Una vez llevado a cabo el ascenso por promoción interna el trabajador deberá superar un periodo de prueba que se fija en 2 meses. De no superar el periodo de prueba el trabajador retornará a su categoría y salario y al resto de condiciones de su puesto de origen.

En aquellos casos en que dicha vacante sea temporal, con objeto de fomentar la formación entre los trabajadores fijos de plantilla empresa aplicará un sistema de cobertura de dichas vacantes basado en los mismos criterios que para la cobertura de vacantes definitivas.

En estos casos, y ante la igualdad de capacidad de más de un trabajador para la cobertura de un determinado puesto de trabajo, se tratará de establecer un reparto equitativo entre dichos candidatos.

La promoción interna para ocupar vacantes de carácter temporal no implicará, en ningún caso, la consolidación automática de la categoría profesional superior, aun cuando el trabajador realice funciones distintas de su grupo o nivel por un período superior a los plazos establecidos en el ARTICULO 39 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, durante todo el tiempo en que se desempeñen funciones de una categoría superior, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a las mismas.

ARTICULO 15.- COMISIONES DE TRABAJO

De mutuo acuerdo entre empresa y RLT se podrán constituir las comisiones de trabajo específicas que se consideren necesarias y con los objetivos que ambas partes acuerden. Estas comisiones de trabajo podrán ser puntuales o perdurables en el tiempo.

(COMISIÓN CONTRATACIÓN y PROMOCIÓN)

La Comisión de Contratación se constituye como un órgano paritario de carácter informativo y participativo, integrado por un máximo de cuatro representantes de los trabajadores y un máximo de cuatro representantes de la empresa. Su finalidad principal es servir como espacio de diálogo entre ambas partes, garantizando la transparencia y el intercambio de información en relación con los procesos de contratación de la empresa.

La Comisión se reunirá al menos, dos veces al año, en los meses de mayo y octubre, sin perjuicio de poder convocarse en cualquier otro momento en que las necesidades productivas o de nuevas contrataciones lo requieran. En estas reuniones se valorará el personal contratado y/o promocionado, analizando su adecuación a los perfiles necesarios, la previsión de contratos que pudieran resultar necesarios en cada caso y la evolución de las necesidades de la organización.

De esta manera, la Comisión de Contratación se consolida como una herramienta de comunicación, diálogo, supervisión y seguimiento de la política de empleo en la empresa, fomentando la colaboración y la participación activa de ambas partes en un marco de respeto y responsabilidad compartida.

La Comisión de Contratación y Promoción garantizará en todo momento la confidencialidad de los asuntos tratados en el ejercicio de sus funciones, no pudiendo difundirse la información ni los documentos analizados fuera del ámbito de la propia Comisión. Sí podrán ser difundidos entre la plantilla los acuerdos alcanzados entre las partes.

ARTICULO 16.- MANTENIMIENTO Y CONTROL DE HERRAMIENTAS Y VEHÍCULOS DE TRABAJO

En función de los puestos de trabajo y con el objetivo de evitar cualquier riesgo de los trabajadores, viandantes, vehículo y mobiliario urbano en general, los trabajadores, sea cual sea su responsabilidad profesional, estarán obligados a realizar, previa a la utilización de herramientas y vehículos asignados para el desempeño de sus tareas laborales, la realización del mantenimiento básico, verificación y control de los niveles (aceite, etc.) de los vehículos, tanto al inicio como a la finalización de su jornada laboral, dando traslado de forma inmediata de las incidencias o averías que se pudieran detectar al encargado del servicio. Esta información, preceptiva, será trasladada a través de los partes de incidencia establecidos.

A los efectos oportunos, solamente podrá ser exigible el cumplimiento de esta instrucción, cuando la empresa haya formado e informado a la persona trabajadora de los valores a analizar (niveles).

En el supuesto de que, durante la realización del mantenimiento básico del vehículo asignado, la persona trabajadora detecte la existencia de averías o defectos que provoquen que la utilización del vehículo suponga un riesgo grave e inminente de accidente, deberá informar de forma inmediata a sus responsables, quienes realizarán las comprobaciones oportunas y, de confirmarse la existencia del riesgo, la persona trabajadora será destinada a otro vehículo o, en su defecto, a otro puesto de trabajo.

La finalidad de dicha medida es la de salvaguardar la salud de las personas trabajadoras, o terceras personas, y la de obtener un mejor envejecimiento de las herramientas de trabajo, por lo que esta instrucción de trabajo será provisional y a modo de prueba hasta la entrada en vigor del nuevo contrato.

ARTICULO 17.- SALUD LABORAL

Con independencia de las competencias del Comité de Personal y delegados sindicales, el Comité de Seguridad y Salud actúa como órgano paritario para la prevención de riesgos laborales y de seguridad en el trabajo.

Este órgano está formado de acuerdo a lo establecido legalmente tanto en forma como en número.

El Comité de Seguridad y Salud elabora, con los medios que le facilita la empresa, un mapa de riesgos en esta en todos los lugares de trabajo y asume las inspecciones de seguridad y la investigación de accidentes de trabajo para la identificación, evaluación y control de riesgos.

La empresa tiene que notificar trimestralmente el índice de accidentes con o sin baja y los datos más relevantes para el estudio de los riesgos y el porcentaje de accidentalidad en la empresa.

Todos los vehículos de la empresa están dotados de un botiquín con el equipamiento necesario para los primeros auxilios.

Es obligatoria la formación e información a los trabajadores sobre los riesgos de cada lugar de trabajo.

A todos los trabajadores regidos por este convenio se les tiene que hacer una revisión médica anual en un centro oficial, de acuerdo con los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo. Este reconocimiento médico sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si su estado de salud puede constituir un peligro para sí misma, 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. También se exceptuarán del carácter voluntario de la vigilancia de la salud, todas aquellas personas trabajadoras que utilicen vehículos industriales del servicio para realizar su cometido, al entender las partes el riesgo inherente de que dichos vehículos -por sus características especiales- circulen por las zonas urbanas más transitadas de la ciudad sin que sus conductores estén al 100% de sus capacidades.

Ante las variaciones en las alertas de la AEMET, se aplicará lo acordado en cada momento en los protocolos de seguridad de trabajo acordados en la empresa, y en concreto, en el protocolo de trabajo en altas temperaturas, o de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, anexos.

Ante aquellos riesgos no contemplados en el protocolo de altas temperaturas, y que suponga un riesgo evidente y real para la salud de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar la salud de las personas trabajadoras.

ARTICULO 18.- VESTUARIO

La empresa entregará a los trabajadores los siguientes equipos de trabajo:

Verano: 2 pantalones, 2 camisas y 1 par de zapatos,

Invierno: 2 pantalones, 1 chaqueta corta, 2 camisas, 1 jersey, 1 par de botas, 1 vestido de agua y 1 par de botas de agua.

A todo el personal se le entrega 1 anorak cada 2 años.

La ropa de verano se tiene que entregar durante la primera quincena de mayo, y la de invierno, durante la primera quincena de octubre.

Será obligatoria para toda la plantilla la utilización en el trabajo de la última ropa entregada para cada temporada. Asimismo, estará prohibido el uso de los uniformes de trabajo fuera de la jornada laboral (entendiéndose dentro de la jornada el tiempo empleado "in itinere"), ni en actividades no relacionadas directamente con las que ejerce la empresa.

Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario.

Los trabajadores, con independencia de su situación contractual, vendrán obligados a su mantenimiento, lavado, desinfección y el decoro de todas aquellas prendas que la empresa

Deberá garantizarse siempre la presencia de un trabajador de taller en horario de tarde, mediante la realización de un sistema horario de trabajo rotativo semanal, mensual, O mediante la adscripción fija de un trabajador en ese horario.

De ser requerido durante el fin de semana el trabajador en situación de guardia y deba acudir al trabajo, percibirá una contraprestación económica por el importe establecido en las tablas salariales. Dicha contraprestación, incluye tanto el gasto de desplazamiento como el tiempo invertido en la solución de las emergencias que puedan surgir durante ese día.

La retribución de las guardias dejará de percibirse en el supuesto de suprimirse dicho servicio, por lo que dicha retribución no tendrá carácter de consolidable, aunque si será revisado con las revisiones periódicas que sufran el resto de los conceptos salariales del convenio.

En el supuesto de suprimirse dicho servicio de guardias, ello no supondrá modificación sustancial de condiciones de trabajo, por lo que no se deberá cumplir con lo establecido en el 41 del R.D.Leg. 1/1995, por el que se aprueba el T.R.L.E.T., sino que resultará suficiente el mero preaviso con quince días de antelación por parte de la Empresa a los Trabajadores.

CAPITULO III CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 22.- CONDICIONES ECONÓMICAS

La retribución de cada trabajador está compuesta por el salario base de convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determina en los artículos siguientes y en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 23.- SALARIO BASE

El salario base del personal sujeto al presente Convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 24.- ANTIGÜEDAD

Con el fin de fomentar la vinculación a la empresa, se genera un plus de antigüedad consistente en 1 bienio y 1 trienio a razón del 5% del salario base de cada categoría y de posteriores quinquenios a razón del 10% del salario base de cada categoría. En ningún caso podrá abonarse por el concepto de antigüedad importe alguno que supere el 60% del salario base de cada categoría. Los trabajadores que hasta la firma del presente convenio venían percibiendo por el concepto de antigüedad un porcentaje superior al 60% del salario base correspondiente a su categoría, seguirán percibiendo dicho porcentaje gozando de la condición "ad personam" la diferencia entre el 60% y el importe que vinieran percibiendo. Dicho complemento "ad personam" no será incrementado.

les provea para que las utilicen en el servicio y tareas profesionales que le sean encomendadas dentro de su jornada laboral.

Cualquier persona que alegue problemas de alguna índole en referencia al uso de los Equipos de Protección Individual determinados por la empresa, deberá someterse a un reconocimiento médico extraordinario en la mutua de vigilancia de la salud indicada por la empresa, a los que aportará la documentación e informes médicos necesarios para justificarlo adecuadamente.

ARTICULO 19.- DESPLAZAMIENTOS POR MOTIVOS DE DESCARGA A OTRAS PLANTAS O VERTEDEROS DIFERENTES DE MONTCADA.

Los trabajadores adscritos al servicio de recogida de residuos tienen la obligación de desplazarse, para descargar el residuo, a la planta de Badalona o a aquella que el Ayuntamiento de Cerdanyola designe cuando, por avería u otras causas, no se puede proceder a descargar el residuo en la planta de Montcada (rechazo, orgánica y envases), Sabadell (Papel-cartón y voluminosos), o Mollet (vidrio) .

En compensación por el mayor tiempo invertido en el desplazamiento fuera de las plantas indicadas, la empresa abonará a cada trabajador en concepto de desplazamiento realizado en día laborable normal la cantidad establecida en las tablas salariales a tal efecto, que se diferenciará entre desplazamiento en día laborable o festivo.

La empresa incluirá los abonos de los mencionados desplazamientos en el recibo de salario correspondiente al mes siguiente en que estos se hayan realizado.

ARTICULO 20.- FESTIVIDAD DE SANT MARTÍ DE PORRES

El día de Sant Martí de Porres tendrá la consideración de día laborable, dado que su disfrute fue permutado por un día de asuntos propios ya incluido en los permisos retribuidos.

ARTICULO 21.- REGULACIÓN GUARDIAS TALLER

Dadas las necesidades organizativas, y de garantía de servicio que debe ofrecer esta Compañía para con sus clientes, se establece como condición indispensable para la relación laboral del taller, que los mecánicos realicen el servicio de guardia para todo el año, realizándolo cada uno un mes cada cuantos mecánicos haya en plantilla asignados al servicio de taller del centro.

Durante la realización de la guardia, el trabajador deberá atender las llamadas telefónicas que tenga, para que, en caso de avería surgida, fuera del ámbito de su jornada laboral, en cualquiera de los servicios que esta compañía gestione desde el centro de trabajo, realice las gestiones oportunas y tareas necesarias para su resolución, así como para que informe en todo momento a sus responsables de cualquier incidencia que pudiera recibir durante ese periodo.

Como contraprestación el trabajador percibirá un complemento salarial por mes de guardia, cuyo valor se establece en las tablas salariales. Este importe será proporcional a los días que se haya efectuado la guardia

ARTICULO 25.- PLUS CONVENIO

El plus de convenio del personal sujeto al presente Convenio es el que se especifica en cada categoría en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 26.- PLUS DE TRABAJOS PENOSOS, DE TOXICIDAD Y DE PELIGROSIDAD

Su cuantía es la que se determina para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 27.- PLUS DE TRANSPORTE

Por compensar los gastos originados por el transporte y la distancia se establece el plus de transporte, según la tabla salarial anexa.

ARTICULO 28.- PLUS CONSERVACIÓN VESTUARIO

Por cubrir los gastos derivados del mantenimiento y de la conservación de la ropa de trabajo, se establece un plus conservación vestuario en los términos recogidos en la tabla salarial anexa.

ARTICULO 29.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El trabajador que realice su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas percibe, por día efectivo trabajado, un plus nocturno la cuantía del cual es la que se especifica en cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa.

Asimismo, se retribuirán como nocturnas las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas con arreglo al siguiente cálculo:

$(25\% \text{ Salario Base} \times 12 \text{ meses}) / \text{número de días laborables al año.}$

El importe resultante se dividirá por el número de horas de trabajo diario, para alcanzar la retribución por horas nocturnas.

Asimismo, se establece que aquellos trabajadores con jornada establecida de las 20.00 a las 3.00 horas, percibirán como nocturna toda su jornada.

ARTICULO 30.- PLUS DE RECOGIDA MANUAL Y PLUS DE RECOGIDA DE HIERBAS

Los trabajadores que hasta la fecha venían percibiendo dichos pluses de forma habitual en cada recibo de salario, por estar adscrito, sin ser suplencia, al servicio de recogida de residuos de Bellaterra, dejarán de percibirlos bajo esa nomenclatura para pasar a retribuirse como complemento "ad personam" en su recibo de salario, dejando de cobrar así, los mencionados pluses, sin tener derecho entonces a reclamarlos ya que entonces se estarían abonando doblemente. Dicho importe, que pasará a retribuirse bajo el literal "ad personam" para este colectivo de trabajadores, será igualmente, incrementado y revisado en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos económicos del convenio. Con independencia de

lo recién descrito, los trabajadores que, de forma puntual suplan a los trabajadores adscritos a dicho servicio, percibirán dichos pluses, por día efectivamente trabajado, siempre que durante un mínimo de 15 días continuados realicen las funciones que dan derecho al percibo del mismo.

En este sentido, se entiende que genera derecho al percibo de los mencionados pluses:

- Plus de recogida a Mano: Aquellos trabajadores que realicen las tareas de recogida manual al casco urbano de Bellaterra.
- Plus de recogida de Hierba: Aquellos trabajadores comprometidos a recoger, en el casco urbano de Bellaterra, las bolsas de residuos que contengan rechazo de hierba y similares.

Los importes a percibir por dichos conceptos son los reflejados en las tablas salariales.

ARTICULO 31.- PLUS DE CARGA LATERAL Y BILATERAL

Cuando los conductores trabajen con un camión de carga lateral o bilateral percibirán un plus de puesto de trabajo denominado "plus de carga lateral", el importe del cual es el establecido en la tabla salarial anexa, por jornada trabajada efectivamente en carga lateral.

ARTICULO 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Todas las horas de trabajo que excedan de la jornada establecida tienen carácter de extraordinarias, sin perjuicio del que se establece en el Artículo 8 de este Convenio.

Como medida de excepción sólo pueden realizarse horas extraordinarias para casos urgentes, imprevistos y de fuerza mayor.

Estas horas se abonan de acuerdo con los importes establecidos en el convenio colectivo para las horas extraordinarias en día laborable o en día festivo.

ARTICULO 33.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

A todos los trabajadores sujetos al presente Convenio se les ha de abonar 2 pagas extraordinarias: una de verano y otra de Navidad, pagables el día 30 de junio, la de verano, y el día 15 de diciembre, la de Navidad.

El importe de cada una de estas pagas es la que se fija en la tabla salarial anexa, y se añade la antigüedad que a cada trabajador le corresponde, que es equivalente al de 1 mensualidad de antigüedad.

Estas gratificaciones no se generan en caso de ausencias no justificadas.

En caso de alta o baja en la empresa del trabajador, se abonan en proporción al tiempo trabajado.

Adicionalmente, los trabajadores tendrán derecho al percibo de la denominada Paga lineal consolidable ampliación, por el importe establecido en las tablas salariales, y siendo de devengo anual (año natural) y liquidación en Diciembre.

ARTICULO 34.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Por este concepto la empresa abona a sus trabajadores 1 paga con carácter especial, el importe de la cual se fija en la tabla salarial anexa. Se abona el día 15 de abril y se añade la antigüedad que a cada trabajador le corresponde, que es equivalente al de 1 mensualidad de antigüedad.

Esta paga no se genera en caso de ausencias injustificadas.

En caso de alta o baja en la empresa de trabajador, se abona en proporción al tiempo trabajado

ARTICULO 35.- DIA DE PAGO

En condiciones normales, el pago de los salarios mensuales se efectúa el último día de cada mes y, si este día es festivo, el abono se realiza el día anterior. Los errores que se produzcan en la liquidación de las nóminas mensuales se solucionaran en la nómina del mes siguiente, siempre que la causa del error no sea imputable a la falta de presentación de algún documento por parte del trabajador.

CAPITULO IV - MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 36.- COMPLEMENTO DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes complementos:

- En caso de Baja por Accidente de Trabajo: Percibirán un complemento que sumado al que perciban de la Seguridad Social garantice el 100% del salario real (incluye accidente "in itinere").
- En caso de enfermedad común:
 - Durante la primera semana, percibirán un complemento que garantice el 100% del salario real.
 - Del octavo al vigésimo día de baja, percibirán un complemento que garantice el 90% del salario real.
 - Del vigésimo primer día de baja adelante, percibirán un complemento que garantice el 100% del salario real.
- En caso de enfermedad común que exija hospitalización y/o intervención quirúrgica por causas graves:
 - Debido a Causa Grave: Percibirán un complemento que garantice el 100% del salario real desde el mismo día de ingreso al centro hospitalario.
 - Debido a Causa No Grave: Percibirán un complemento que garantice el 100% del salario real desde el mismo día de ingreso al centro hospitalario y hasta los 15 días siguientes al de salida del centro hospitalario.

En este sentido, la calificación de las causas como graves se ha de acreditar mediante el justificante médico correspondiente.

Cuando el porcentaje de absentismo de cada mes por incapacidad temporal debida a enfermedad común, excluidos los casos de hospitalización o intervención quirúrgica, no supere el 5%, el trabajador afectado percibe un complemento que, sumado al que percibe de la Seguridad Social, le asegura el 100% del salario. En todos los casos, el complemento se abona hasta un máximo de 12 meses prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante estos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación o hasta la fecha anterior a estos plazos al quedar afectado por invalidez permanente.

Finalmente, respecto de los complementos relacionados a los procesos de baja por contingencias comunes, se establece que, a partir de la tercera baja médica al año o quinta en el periodo de dos años, no corresponderá percibir complemento alguno durante los 3 primeros días de la baja.

ARTICULO 37.- RETIRADA O PÉRDIDA DEL CARNET DE CONDUCIR

Cuando la persona trabajadora con categoría de conductor/a pierda el permiso de conducción necesario para el desempeño de su puesto, la empresa procederá, en la medida de lo posible, a su reubicación en otro puesto acorde con sus aptitudes profesionales.

El régimen retributivo aplicable durante la reubicación será el siguiente:

- a) Retirada o pérdida por causas médicas: desde el momento de la pérdida del permiso y durante un período máximo de cuatro (4) meses, la persona trabajadora percibirá el salario correspondiente a la categoría de conductor/a. Transcurrido dicho plazo sin haberse recuperado el permiso, se percibirá la retribución correspondiente al puesto efectivamente ocupado.
- b) Pérdida por agotamiento del saldo de puntos: siempre que la persona trabajadora hubiera comunicado previamente y de forma puntual a la empresa cualquier variación de los puntos de su permiso que suponga disponer de menos de seis (6) puntos, la empresa le asignará temporalmente otro puesto de trabajo, manteniendo la categoría profesional y la retribución de conductor/a durante un período máximo de tres (3) meses, salvo en los supuestos contemplados en el apartado d). Transcurrido dicho plazo sin haberse recuperado el permiso, se percibirá la retribución correspondiente al puesto efectivamente ocupado.
- c) Pérdida de vigencia por no completar el proceso de renovación: la persona trabajadora percibirá el salario correspondiente a la categoría de conductor/a durante un período máximo de dos (2) meses desde la pérdida de vigencia del permiso; posteriormente, percibirá la retribución correspondiente al puesto efectivamente ocupado.
- d) Retirada o pérdida por sanción judicial derivada de consumo de alcohol, drogas, conducción temeraria o imprudente: desde el momento de la pérdida del permiso, la persona trabajadora percibirá el salario correspondiente al puesto efectivamente ocupado.

La reubicación tendrá carácter provisional, y la persona trabajadora será reincorporada a su puesto de origen una vez recuperado el permiso de conducción, siempre que la organización del trabajo lo permita.

En todo caso, y conforme a lo previsto en la normativa de tráfico y en el Convenio Colectivo General del sector, todas las personas trabajadoras estarán obligadas a comunicar de manera inmediata a la empresa cualquier pérdida o suspensión, firme o provisional, del permiso de conducción acordada por la autoridad competente.

ARTICULO 38.- EXCEDENCIAS

El personal con antigüedad superior a 1 año puede solicitar acceder a la situación de excedencia por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Al trabajador que avise con antelación de 30 días al vencimiento de la excedencia, la empresa se compromete a ocuparlo en el mismo lugar de trabajo que realizaba anteriormente.

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

ARTICULO 39.-JUBILACIÓN

Jubilación anticipada:

No se recoge la posibilidad de la jubilación especial a los 64 años que establece el R.D. 1194/1985, ahora bien, para éstos supuestos, la empresa se compromete a buscar medidas alternativas a favor de los trabajadores.

Jubilación Parcial:

Dado el carácter de materia reservada de la Jubilación Parcial para el convenio sectorial, se estará a lo dispuesto en la Disposición adicional segunda del Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado para los años 2024 a 2028 (BOE 258; 25-10-2024), y posteriores regulaciones.

ARTICULO 40.- PREMIO A LA JUBILACIÓN

El personal que cause baja en la empresa por jubilación total recibirá una gratificación de carácter extrasalarial, correspondiente a

EN CASO DE JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN PARCIAL*:

Importe	Edad
7.000,00	60
4.810,00	61
2.845,00	62
1.770,00	63

* En los casos de jubilación parcial percibirán el importe correspondiente al porcentaje de la jornada jubilada.

Si la jubilación se produce a los 65 años, el trabajador percibirá un premio equivalente a 163,73 euros por año trabajado.

En todo caso, para que el trabajador tenga derecho al percibo del premio de jubilación regulado en el presente ARTICULO, éste deberá tener una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, en el momento en el que se genere el derecho.

ARTICULO 41.- PÓLIZA DE SEGURO

La empresa abona al beneficiario del trabajador que muera debido a accidente laboral una indemnización de 25.700 euros. Igualmente se procede en los casos de invalidez absoluta y total derivados de accidente de trabajo. En caso de fallecimiento del trabajador, por cualquier otra causa que no sea derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará la cantidad de 6.805 euros. La empresa da a los trabajadores fotocopia de la póliza de seguros que cubra los riesgos especificados en este artículo.

ARTICULO 42.- AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Aquellos trabajadores que tengan hijos con discapacidad física o psíquica percibirán una ayuda económica anual, cuyo importe en función del grado de discapacidad se refleja en las tablas salariales anexas, tanto para discapacidad superior al 33%, cómo para discapacidad superior al 65%.

Adicionalmente, las personas trabajadoras que, con arreglo a anteriores convenios colectivos, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo una ayuda por hijos con discapacidad igual o inferior al 33%, mantendrán el percibo de dicha ayuda como condición personal.

ARTICULO 43.- AYUDA ESCOLAR

La empresa abonará una vez al año, en el mes de Octubre, y en concepto de ayuda escolar la cantidad establecida en la tabla salarial anexa, por trabajador / hijo, en las edades comprendidas entre los 0 y 16 años, por los gastos derivados de la escolaridad del hijo.

ARTICULO 44.- ANTICIPOS

La persona trabajadora que se encuentre en situación activa tiene derecho a solicitar, hasta en dos ocasiones cada año, el anticipo de la parte devengada de cualquier paga extraordinaria.

La persona trabajadora y en activo, con más 1 año de antigüedad en la empresa, puede solicitar un anticipo especial por un importe máximo de 2.000 euros. Su devolución se realizará mes a mes, en partes iguales, en el plazo máximo de 12 meses, salvo que el trabajador solicite su devolución en otro plazo inferior. Entre la amortización de un anticipo especial y la solicitud de otro deberá transcurrir un periodo no inferior a 6 meses.

Se establece un tope de 20.000 euros de importe pendiente de devolución entre el conjunto de las personas trabajadoras.

A los efectos de centralizar las peticiones de los anticipos especiales, y la evolución de los importes aprobados y pendientes de devolución en cada momento, se creará una comisión de gestión de anticipos.

Esta comisión, será paritaria, y estará compuesta por un máximo de cuatro representantes de los trabajadores y un máximo de cuatro representantes de la empresa. Su finalidad principal será la de centralizar las peticiones de anticipos especiales, así como la de conocer el estado de los diferentes anticipos aceptados y del importe circulante pendiente de devolución en cada momento.

La Comisión se reunirá sin una periodicidad establecida, a instancias de cualquiera de las dos partes.

La Comisión de Gestión de Anticipos garantizará en todo momento la confidencialidad de los asuntos tratados en el ejercicio de sus funciones, no pudiendo difundirse la información ni los documentos analizados fuera del ámbito de la propia Comisión.

ARTICULO 45.- CARNET DE CONDUCIR

La empresa debe subvencionar 2 carnets de conducir del tipo C1 (camiones) al año y se compromete a cumplir en lo siguiente:

- Se establece un valor fijo de 1.500 euros como máximo y se debe hacer efectivo en 3 meses.
- Se implantará a los trabajadores un curso de formación sobre el vehículo y los recorridos.
- Durante el tiempo que se hagan tareas de conductor, se debe pagar la diferencia de categoría.
- Cuando haya una vacante de conductor, se debe hacer promoción interna, teniendo en cuenta las horas hechas como conductor.

Los trabajadores que se benefician de esta medida adquieren los compromisos siguientes con la empresa:

- Deben permanecer en la empresa 3 años, a contar desde la fecha de entrega del permiso.
- En el caso de baja voluntaria del trabajador antes de 3 años desde la obtención del carnet de conducir, han de abonar a la empresa la cantidad total entregada por este concepto.
- Deben hacer las vacaciones fuera del periodo de julio a agosto durante 3 años.

La elección de los trabajadores a los cuales se debe subvencionar el carnet de conducir de tipo C1 (camión) se debe hacer de común acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa.

ARTICULO 46.- FORMACIÓN

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello la empresa junto con la Representación Social se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de las acciones formativas que, al margen del plan de formación continuo, puedan suponer un perfeccionamiento profesional del personal.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional, así como a todas aquellas relacionadas con la prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo.

Las citadas acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral, procurando, siempre que sea posible, realizarlas dentro de la jornada laboral.

Si la formación obligatoria se realizará fuera de la jornada laboral, se compensará por tiempo de descanso equivalente, o si esto no fuera posible, se compensará como horas extraordinarias.

CAPITULO V – ACCIÓN SINDICAL

ARTICULO 47.- DERECHOS SINDICALES

El Comité de Empresa tiene las competencias reconocidas en el Estatuto de los trabajadores y otras normas legales de aplicación. Los miembros del Comité de Empresa disponen de 21 horas mensuales, que se pueden acumular mensualmente entre sus miembros, previo aviso a la empresa por escrito. Además, en el supuesto de que en un mes no se haga uso del crédito sindical, las horas mensuales restantes se pueden acumular a las del mes siguiente, pero se pierden si no se usan dentro de este mes. Por lo tanto, se pueden acumular bimestralmente. Si hay delegados de secciones sindicales, estas disponen de 100 horas retribuidas para atender cuestiones relacionadas con su cargo. Estas horas se deben dar a cada sección sindical. Se debe descontar la cuota sindical del recibo de salarios de los trabajadores que lo desean, previa solicitud por escrito del interesado. Las cuotas descontadas a los trabajadores son ingresadas directamente por la empresa a la cuenta que cada central bancaria designó al efecto o abonadas mediante cheque.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. SUBROGACIÓN DE PERSONAL

De acuerdo con el que se establece en la legislación vigente, Estatuto de los trabajadores, en su artículo 44 y el artículo 49 del Convenio colectivo general del sector de limpieza pública, todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Cerdanyola del Vallès, de acuerdo con el contrato y concesión en vigor, deben ser subrogados por las empresas que resulten adjudicatarias de los servicios una vez que la actualmente en vigor haya concluido y no se otorgue esta concesión a la empresa que actualmente presta el servicio. Los futuros pliegos de condiciones deben recoger expresamente la cláusula de subrogación de personal con el objetivo de garantizar la estabilidad y la seguridad de los trabajadores en el puesto de trabajo.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, y específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 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 al mismo por el R D.L. 2/2015, ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final PRIMERA

En lo que no se prevé en el presente Convenio hace falta atenerse a lo que se establece en el Convenio colectivo del sector de limpieza pública y otra legislación laboral aplicable.

Disposición final SEGUNDA:

INCREMENTO SALARIAL: Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se aplicarán los siguientes incrementos sobre las tablas salariales del año inmediatamente anterior:

- Año 2025: 1%.
- Año 2026: 1,5%.
- Años 2027, 2028, 2029, 2030, 2031 y 2032: 3% anual.

Los incrementos tendrán efectos desde el 1 de enero de cada ejercicio.

ANEXOS

Anexo I.- TABLAS SALARIALES

Anexo II.- CUADRO HORARIO DEL CENTRO DE TRABAJO

Anexo III.- RELACIÓN DE PERMISOS RETRIBUIDOS RECOGIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES SEGÚN REDACCIÓN A FECHA 19-12-2025

Anexo IV.- PROTOCOLO DE TRABAJO CON ALTAS TEMPERATURAS.

Anexo V. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN RELATIVO A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICAMENTE REFERIDAS A LA ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y OTROS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS.

The image contains five distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. From left to right: the first is a long, sweeping signature; the second is a stylized signature with a large loop; the third is a signature with a large 'S' shape; the fourth is a signature with a large 'M' shape; and the fifth is a signature with a large 'X' shape. There is also a small, circular stamp or mark in the top right corner.

TABLAS SALARIALES Cerdanyola del Vallès - 2025

Conceptos fijos									
Concepto Salarial	Administrativo	Capataz	Chofer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1º Mecánico	Of. 3º Mecánico	Peón	Peón Noche
Salario Base	1.222,72 €	1.253,26 €	1.089,79 €	1.089,79 €	1.089,79 €	1.089,79 €	1.059,04 €	1.059,04 €	1.059,04 €
Plus Convenio	701,37 €	849,61 €	793,93 €	793,93 €	738,80 €	738,80 €	565,22 €	607,47 €	610,00 €
Plus Nocturno	- €	313,32 €	- €	272,45 €	- €	- €	- €	- €	264,76 €
Plus Penoso/Tóx./Pel.	- €	308,29 €	268,05 €	268,05 €	268,05 €	268,05 €	268,05 €	225,81 €	225,81 €
Plus Transporte	174,06 €	191,87 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €
P. Cons. Vestuario	127,03 €	191,87 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €	166,84 €
Incentivos	- €	- €	- €	- €	185,17 €	118,88 €	- €	- €	- €
TOTAL MENSUAL	2.225,18 €	3.108,22 €	2.485,45 €	2.757,90 €	2.615,49 €	2.549,20 €	2.225,99 €	2.226,00 €	2.493,29 €
Paga de Beneficios	2.225,19 €	2.742,41 €	2.386,86 €	2.386,86 €	2.994,70 €	2.923,95 €	2.204,28 €	2.204,28 €	2.204,28 €
Paga de Navidad	2.225,19 €	2.742,41 €	2.386,86 €	2.386,86 €	2.994,70 €	2.923,95 €	2.204,28 €	2.204,28 €	2.204,28 €
Paga de Verano	2.225,19 €	2.742,41 €	2.386,86 €	2.386,86 €	2.994,70 €	2.923,95 €	2.204,28 €	2.204,28 €	2.204,28 €
Paga lineal cons.	111,30 €	111,30 €	111,30 €	111,30 €	111,30 €	111,30 €	111,30 €	111,30 €	111,30 €
TOTAL ANUAL	33.489,03 €	45.637,11 €	37.097,28 €	40.366,65 €	40.481,28 €	39.473,55 €	33.436,02 €	33.436,14 €	36.643,62 €

Conceptos variables									
Concepto	2025	Unidad	Chofer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1º Mecánico	Of. 3º Mecánico	Peón	Peón Noche
Horas Extra (Art. 32)	18,26 €	por hora	24,58 €	15,63 €	15,31 €	18,07 €	34,61 €	34,61 €	25,83 €
Horas Extra Festivas (Art. 32)	19,52 €	por hora							
Festivo (Art. 10)	126,22 €	por día							
Complemento Festivo (Art. 10)	34,47 €	Capataz							
Desplazamiento Descarga (Art. 19)	36,49 €	por día							
Desplazamiento Descarga Festivo (Art. 19)	39,51 €	por día							
Doble Jornada	96,74 €	por día							
Carga Lateral (Art. 31)	2,42 €	por día							
Recogida Hierbas (Art. 27)	306,37 €	mensual							
Recogida a Mano (Art. 27)	192,57 €	mensual							
Guardias Taller (Art. 21)	602,61 €	por mes de guardia							
Requer. Guardia fin de semana (Art. 21)	74,72 €	por salida (FS)							
Ayuda discapac. > 33% (Art. 42)	100,00 €	por mes e hijo							
Ayuda discapac. > 65% (Art. 42)	200,00 €	por mes e hijo							
Ayuda Escolar (Art. 43)	101,92 €	por hijo/año							

TABLAS SALARIALES CERCANYOLA DEL VALLÉS - 2026

Conceptos fijos

Concepto Salarial	Administrativo	Capataz	Chófer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1ª Mecánico	Of. 3ª Mecánico	Peón	Peón Noche
Salario Base	1.241,06 €	1.272,06 €	1.106,13 €	1.106,13 €	1.106,13 €	1.106,13 €	1.074,93 €	1.074,93 €	1.074,93 €
Plus Convenio	711,90 €	862,36 €	805,89 €	805,89 €	750,09 €	750,09 €	573,70 €	616,58 €	619,15 €
Plus Nocturno	- €	318,02 €	- €	276,53 €	- €	- €	- €	- €	268,73 €
Plus Penoso/Tóx./Pel.	- €	312,91 €	272,07 €	272,07 €	272,07 €	272,07 €	272,07 €	229,20 €	229,20 €
Plus Transporte	176,67 €	194,75 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €
P. Cons. Vestuario	128,94 €	194,75 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €	169,34 €
Incentivos	- €	- €	- €	- €	187,95 €	120,86 €	- €	- €	- €
TOTAL MENSUAL	2.258,57 €	3.154,85 €	2.522,77 €	2.799,30 €	2.654,92 €	2.587,63 €	2.259,38 €	2.259,39 €	2.530,69 €
Paga de Beneficios	2.258,57 €	2.783,55 €	2.422,66 €	2.422,66 €	3.039,52 €	2.967,81 €	2.237,34 €	2.237,34 €	2.237,34 €
Paga de Navidad	2.258,57 €	2.783,55 €	2.422,66 €	2.422,66 €	3.039,52 €	2.967,81 €	2.237,34 €	2.237,34 €	2.237,34 €
Paga de Verano	2.258,57 €	2.783,55 €	2.422,66 €	2.422,66 €	3.039,52 €	2.967,81 €	2.237,34 €	2.237,34 €	2.237,34 €
Paga lineal cons.	112,97 €	112,97 €	112,97 €	112,97 €	112,97 €	112,97 €	112,97 €	112,97 €	112,97 €
TOTAL ANUAL	33.991,52 €	46.321,82 €	37.654,19 €	40.972,55 €	41.090,57 €	40.067,96 €	33.937,55 €	33.937,67 €	37.193,27 €

Conceptos Variables

Concepto	Valor 2026	Unidad
Horas Extra (Art. 32)	18,53 €	por hora
Horas Extra Festivos (Art. 32)	19,81 €	por hora
Festivo (Art. 10)	128,11 €	por día
Complemento Festivo (Art. 10)	34,99 €	Administrativo
	37,04 €	Capataz
Desplazamiento Descarga (Art. 19)	40,10 €	por día
Desplazamiento Descarga Festivo (Art. 19)	98,19 €	por día
Doble Jornada	2,46 €	por día
Carga Lateral (Art. 31)	310,97 €	mensual
Recogida Hierbas (Art. 27)	195,46 €	mensual
Recogida a Mano (Art. 27)	611,65 €	por mes de guardia
Guardias Taller (Art. 21)	75,84 €	por salida (FS)
Requer. Guardia fin de semana (Art. 21)	101,50 €	por mes e hijo
Ayuda discapac. > 33% (Art. 42)	203,00 €	por mes e hijo
Ayuda discapac. > 65% (Art. 42)	103,45 €	por hijo/anual
Ayuda Escolar (Art. 43)		

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

TABLAS SALARIALES Cerdanyola del Vallés - 2027

Conceptos Fijos										
Concepto Salarial	Administrativo	Capataz	Chofer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1º Mecánico	Of. 3º Mecánico	Peón	Peón Noche	
Salario Base	1.278,29 €	1.310,22 €	1.139,31 €	1.139,31 €	1.139,31 €	1.138,31 €	1.107,18 €	1.107,18 €	1.107,18 €	
Plus Convenio	733,26 €	888,23 €	830,07 €	830,07 €	772,59 €	772,59 €	590,91 €	635,07 €	637,72 €	
Plus Nocturno	- €	327,56 €	- €	284,82 €	- €	- €	- €	- €	276,79 €	
Plus Penoso/Tóx./Pel.	- €	322,20 €	280,23 €	280,23 €	280,23 €	280,23 €	280,23 €	236,08 €	236,08 €	
Plus Transporte	181,97 €	200,60 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	
P. Cons. Vestuario	132,81 €	200,60 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	174,42 €	
Incentivos	- €	- €	- €	- €	193,69 €	124,28 €	- €	- €	- €	
TOTAL MENSUAL	2.326,33 €	3.249,41 €	2.598,45 €	2.883,27 €	2.734,66 €	2.665,25 €	2.327,16 €	2.327,17 €	2.606,61 €	
Paga de Beneficios	2.326,33 €	2.867,06 €	2.495,34 €	2.495,34 €	3.131,71 €	3.056,84 €	2.304,46 €	2.304,46 €	2.304,46 €	
Paga de Navidad	2.326,33 €	2.867,06 €	2.495,34 €	2.495,34 €	3.131,71 €	3.056,84 €	2.304,46 €	2.304,46 €	2.304,46 €	
Paga de Verano	2.326,33 €	2.867,06 €	2.495,34 €	2.495,34 €	3.131,71 €	3.056,84 €	2.304,46 €	2.304,46 €	2.304,46 €	
Paga lineal cons.	116,36 €	116,36 €	116,36 €	116,36 €	116,36 €	116,36 €	116,36 €	116,36 €	116,36 €	
TOTAL ANUAL	35.011,31 €	47.710,46 €	38.783,78 €	42.201,62 €	42.327,41 €	41.269,88 €	34.955,66 €	34.955,78 €	38.309,06 €	

Conceptos Variables										
Concepto	Valor 2027	Unidad	Chofer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1º Mecánico	Of. 3º Mecánico	Peón	Peón Noche	
Horas Extra (Art. 32)	19,09 €	por hora	25,70 €	16,34 €	15,99 €	18,89 €	36,19 €	36,19 €	27,00 €	
Horas Extra Festivas (Art. 32)	20,41 €	por hora								
Festivo (Art. 10)	131,96 €	por día								
Complemento Festivo (Art. 10)	Administrativo	Capataz								
	36,04 €	1,24 €								
Desplazamiento Descarga (Art. 19)	38,15 €	por día								
Desplazamiento Descarga Festivo (Art. 19)	41,31 €	por día								
Doble Jornada	101,14 €	por día								
Carga Lateral (Art. 31)	2,53 €	por día								
Recogida Hierbas (Art. 27)	320,29 €	mensual								
Recogida a Mano (Art. 27)	201,32 €	mensual								
Guardias Taller (Art. 21)	630,00 €	por mes de guardia								
Requer. Guardia fin de semana (Art. 21)	78,12 €	por salida (FS)								
Ayuda discapac. > 33% (Art. 42)	104,55 €	por mes e hijo								
Ayuda discapac. > 65% (Art. 42)	209,09 €	por mes e hijo								
Ayuda Escolar (Art. 43)	106,55 €	por hijo/anual								

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

TABLAS SALARIALES CERCANYOLA DEL VALLÉS - 2028

Conceptos fijos

Concepto Salarial	Administrativo	Capataz	Chófer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1ª Mecánico	Of. 3ª Mecánico	Peón	Peón Noche
Salario Base	1.316,64 €	1.349,53 €	1.173,59 €	1.173,59 €	1.173,59 €	1.173,59 €	1.140,40 €	1.140,40 €	1.140,40 €
Plus Convenio	755,26 €	914,88 €	854,97 €	854,97 €	795,77 €	795,77 €	608,64 €	654,12 €	656,85 €
Plus Nocturno	- €	337,89 €	- €	293,36 €	- €	- €	- €	- €	285,09 €
Plus Penoso/Tóx./Pel.	- €	331,87 €	288,64 €	288,64 €	288,64 €	288,64 €	288,64 €	243,16 €	243,16 €
Plus Transporte	187,43 €	206,62 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €
P. Cons. Vestuario	136,79 €	206,62 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €	179,65 €
Incentivos	- €	- €	- €	- €	199,50 €	128,01 €	- €	- €	- €
TOTAL MENSUAL	2.396,12 €	3.347,41 €	2.676,50 €	2.969,86 €	2.816,80 €	2.745,31 €	2.396,98 €	2.396,98 €	2.884,80 €
Paga de Beneficios	2.396,12 €	2.953,07 €	2.570,20 €	2.570,20 €	3.225,66 €	3.148,54 €	2.373,50 €	2.373,50 €	2.373,50 €
Paga de Navidad	2.396,12 €	2.953,07 €	2.570,20 €	2.570,20 €	3.225,66 €	3.148,54 €	2.373,50 €	2.373,50 €	2.373,50 €
Paga de Verano	2.396,12 €	2.953,07 €	2.570,20 €	2.570,20 €	3.225,66 €	3.148,54 €	2.373,50 €	2.373,50 €	2.373,50 €
Paga lineal cons.	119,85 €	119,85 €	119,85 €	119,85 €	119,85 €	119,85 €	119,85 €	119,85 €	119,85 €
TOTAL ANUAL	36.061,65 €	49.147,98 €	39.948,45 €	43.468,77 €	43.598,43 €	42.509,19 €	36.004,11 €	36.004,11 €	39.457,95 €

Conceptos Variables

Concepto	Valor 2028	Unidad
Horas Extra (Art. 32)	19,66 €	por hora
Horas Extra Festivas (Art. 32)	21,02 €	por hora
Festivo (Art. 10)	135,92 €	por día
Complemento Festivo (Art. 10)	Administrativo	Capataz
	37,12 €	1,26 €
Desplazamiento Descarga (Art. 19)	39,29 €	por día
Desplazamiento Descarga Festivo (Art. 19)	42,54 €	por día
Doble Jornada	104,17 €	por día
Carga Lateral (Art. 31)	2,61 €	por día
Recogida Hierbas (Art. 27)	329,90 €	mensual
Recogida a Mano (Art. 27)	207,36 €	mensual
Guardias Taller (Art. 21)	648,90 €	por mes de guardia
Requer. Guardia fin de semana (Art. 21)	80,46 €	por salida (FS)
Ayuda discapac. > 33% (Art. 42)	107,68 €	por mes e hijo
Ayuda discapac. > 65% (Art. 42)	215,36 €	por mes e hijo
Ayuda Escolar (Art. 43)	109,75 €	por hijo/año

TABLAS SALARIALES Cerdanyola del Vallès - 2029

Conceptos Hijos

Concepto	Administrativo	Capataz	Chofer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1º Mecánico	Of. 3º Mecánico	Peón	Peón Noche
Salario Base	1.356,14 €	1.390,02 €	1.208,80 €	1.208,80 €	1.208,80 €	1.208,80 €	1.174,61 €	1.174,61 €	1.174,61 €
Plus Convenio	777,92 €	942,33 €	880,62 €	880,62 €	819,64 €	819,64 €	626,90 €	673,74 €	676,55 €
Plus Nocturno	- €	348,03 €	- €	302,16 €	- €	- €	- €	- €	293,64 €
Plus Penoso/Tóx./Pel.	- €	341,93 €	297,20 €	297,20 €	297,20 €	297,20 €	297,20 €	250,45 €	250,45 €
Plus Transporte	193,05 €	212,82 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €
P. Cons. Vestuario	140,89 €	212,82 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €	185,04 €
Incentivos	- €	- €	- €	- €	205,49 €	131,85 €	- €	- €	- €
TOTAL MENSUAL	2.468,00 €	3.447,85 €	2.756,70 €	3.058,86 €	2.901,21 €	2.827,57 €	2.468,79 €	2.468,88 €	2.765,33 €
Paga de Beneficios	2.467,99 €	3.041,86 €	2.647,31 €	2.647,31 €	3.322,43 €	3.242,00 €	2.444,71 €	2.444,71 €	2.444,71 €
Paga de Navidad	2.467,99 €	3.041,86 €	2.647,31 €	2.647,31 €	3.322,43 €	3.242,00 €	2.444,71 €	2.444,71 €	2.444,71 €
Paga de Verano	2.467,99 €	3.041,86 €	2.647,31 €	2.647,31 €	3.322,43 €	3.242,00 €	2.444,71 €	2.444,71 €	2.444,71 €
Paga lineal cons.	123,45 €	123,45 €	123,45 €	123,45 €	123,45 €	123,45 €	123,45 €	123,45 €	123,45 €
TOTAL ANUAL	37.143,42 €	50.622,63 €	41.145,78 €	44.771,70 €	44.905,26 €	43.780,29 €	37.083,06 €	37.084,14 €	40.841,54 €

Conceptos Variables

Concepto	Valor 2029	Unidad
Horas Extra (Art. 32)	20,25 €	por hora
Horas Extra Festivas (Art. 32)	21,65 €	por hora
Festivo (Art. 10)	139,99 €	por día
Complemento Festivo (Art. 10)	38,23 €	Capataz
Desplazamiento Descarga (Art. 19)	40,47 €	por día
Desplazamiento Descarga Festivo (Art. 19)	43,82 €	por día
Doble Jornada	107,30 €	por día
Carga Lateral (Art. 31)	2,68 €	por día
Recogida Hierbas (Art. 27)	339,80 €	mensual
Recogida a Mano (Art. 27)	213,58 €	mensual
Guardias Taller (Art. 21)	668,37 €	por mes de guardia
Requer. Guardia fin de semana (Art. 21)	82,87 €	por salida (FS)
Ayuda discapac. > 33% (Art. 42)	110,91 €	por mes e hijo
Ayuda discapac. > 65% (Art. 42)	221,82 €	por mes e hijo
Ayuda Escolar (Art. 43)	113,04 €	por hijo/anual

TABLAS SALARIALES CERCANYOLA DEL VALLÉS - 2030

Conceptos Fijos

Concepto Salarial	Administrativo	Capataz	Chófer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1º Mecánico	Of. 3º Mecánico	Peón	Peón Noche
Salario Base	1.396,82 €	1.431,72 €	1.245,06 €	1.245,06 €	1.245,06 €	1.245,06 €	1.209,85 €	1.209,85 €	1.209,85 €
Plus Convenio	801,26 €	970,60 €	907,04 €	907,04 €	844,23 €	844,23 €	645,71 €	693,95 €	696,84 €
Plus Nocturno	- €	358,47 €	- €	311,22 €	- €	- €	- €	- €	302,45 €
Plus Penoso/Tóx./Pel.	- €	352,08 €	306,12 €	306,12 €	306,12 €	306,12 €	306,12 €	257,96 €	257,96 €
Plus Transporte	198,84 €	219,20 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €
P. Cons. Vestuario	145,12 €	219,20 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €	190,59 €
Incentivos	- €	- €	- €	- €	211,65 €	135,81 €	- €	- €	- €
TOTAL MENSUAL	2.542,04 €	3.551,27 €	2.839,40 €	3.160,62 €	2.988,24 €	2.912,40 €	2.542,86 €	2.542,94 €	2.848,28 €
Paga de Beneficios	2.542,04 €	3.132,91 €	2.726,73 €	2.726,73 €	3.422,10 €	3.339,26 €	2.518,05 €	2.518,05 €	2.518,05 €
Paga de Navidad	2.542,04 €	3.132,91 €	2.726,73 €	2.726,73 €	3.422,10 €	3.339,26 €	2.518,05 €	2.518,05 €	2.518,05 €
Paga de Verano	2.542,04 €	3.132,91 €	2.726,73 €	2.726,73 €	3.422,10 €	3.339,26 €	2.518,05 €	2.518,05 €	2.518,05 €
Paga lineal cons.	127,15 €	127,15 €	127,15 €	127,15 €	127,15 €	127,15 €	127,15 €	127,15 €	127,15 €
TOTAL ANUAL	38.257,75 €	52.141,12 €	42.380,14 €	46.114,78 €	46.252,33 €	45.093,73 €	38.195,62 €	38.196,58 €	41.860,66 €

Conceptos Variables

Concepto	Valor 2030	Unidad
Horas Extra (Art. 32)	20,86 €	por hora
Horas Extra Festivas (Art. 32)	22,30 €	por hora
Festivo (Art. 10)	144,19 €	por día
Complemento Festivo (Art. 10)	39,38 €	Capataz
Desplazamiento Descarga (Art. 19)	41,69 €	por día
Desplazamiento Descarga Festivo (Art. 19)	45,14 €	por día
Doble Jornada	110,51 €	por día
Carga Lateral (Art. 31)	2,76 €	por día
Recogida Hierbas (Art. 27)	349,99 €	mensual
Recogida a Mano (Art. 27)	219,99 €	mensual
Guardias Taller (Art. 21)	688,42 €	por mes de guardia
Requer. Guardia fin de semana (Art. 21)	85,36 €	por salida (FS)
Ayuda discapac. > 33% (Art. 42)	114,24 €	por mes e hijo
Ayuda discapac. > 65% (Art. 42)	228,48 €	por mes e hijo
Ayuda Escolar (Art. 43)	116,43 €	por hijo/año

TABLAS SALARIALES Cerdanyola del Vallés - 2031

Conceptos Fijos

Concepto	Administrativo	Capataz	Chófer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1º Mecánico	Of. 3º Mecánico	Peón	Peón Noche
Salario Base	1.438,72 €	1.474,67 €	1.282,41 €	1.282,41 €	1.282,41 €	1.282,41 €	1.246,15 €	1.246,15 €	1.246,15 €
Plus Convenio	825,30 €	999,72 €	934,25 €	934,25 €	869,56 €	869,56 €	665,08 €	714,77 €	717,74 €
Plus Nocturno	- €	369,22 €	- €	320,56 €	- €	- €	- €	- €	311,52 €
Plus Penoso/Tóx./Pel.	- €	362,64 €	315,30 €	315,30 €	315,30 €	315,30 €	315,30 €	265,70 €	265,70 €
Plus Transporte	204,81 €	225,78 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €
P. Cons. Vestuario	149,48 €	225,78 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €	196,31 €
Incentivos	- €	- €	- €	- €	218,00 €	139,89 €	- €	- €	- €
TOTAL MENSUAL	2.618,31 €	3.657,81 €	2.924,59 €	3.245,14 €	3.077,89 €	2.999,78 €	2.619,15 €	2.619,24 €	2.933,73 €
Paga de Beneficios	2.618,31 €	3.226,90 €	2.808,53 €	2.808,53 €	3.524,76 €	3.439,44 €	2.593,59 €	2.593,59 €	2.593,59 €
Paga de Navidad	2.618,31 €	3.226,90 €	2.808,53 €	2.808,53 €	3.524,76 €	3.439,44 €	2.593,59 €	2.593,59 €	2.593,59 €
Paga de Verano	2.618,31 €	3.226,90 €	2.808,53 €	2.808,53 €	3.524,76 €	3.439,44 €	2.593,59 €	2.593,59 €	2.593,59 €
Paga lineal cons.	130,97 €	130,97 €	130,97 €	130,97 €	130,97 €	130,97 €	130,97 €	130,97 €	130,97 €
TOTAL ANUAL	39.405,62 €	53.705,39 €	43.651,52 €	47.498,24 €	47.639,93 €	46.446,65 €	39.341,54 €	39.342,62 €	43.116,50 €

Conceptos Variables

Concepto	Valor 2031	Unidad
Horas Extra (Art. 32)	21,49 €	por hora
Horas Extra Festivas (Art. 32)	22,97 €	por hora
Festivo (Art. 10)	148,52 €	por día
Complemento Festivo (Art. 10)	Administrativo	Capataz
	40,56 €	1,38 €
Desplazamiento Descarga (Art. 19)	42,94 €	por día
Desplazamiento Descarga Festivo (Art. 19)	46,49 €	por día
Doble Jornada	113,83 €	por día
Carga Lateral (Art. 31)	2,85 €	por día
Recogida Hierbas (Art. 27)	360,49 €	mensual
Recogida a Mano (Art. 27)	226,59 €	mensual
Guardias Taller (Art. 21)	709,07 €	por mes de guardia
Requer. Guardia fin de semana (Art. 21)	87,92 €	por salida (FS)
Ayuda discapac. > 33% (Art. 42)	117,67 €	por mes e hijo
Ayuda discapac. > 65% (Art. 42)	235,33 €	por mes e hijo
Ayuda Escolar (Art. 43)	119,93 €	por hijo/anual

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

TABLAS SALARIALES Cerdanyola del Vallés - 2032

Conceptos Fijos

Concepto Salarial	Administrativo	Capataz	Chófer día	Conductor Noche	Encargado Taller	Of. 1º Mecánico	Of. 3º Mecánico	Peón	Peón Noche
Salario Base	1.481,88 €	1.519,91 €	1.320,88 €	1.320,88 €	1.320,88 €	1.320,88 €	1.283,53 €	1.283,53 €	1.283,53 €
Plus Convenio	850,06 €	1.029,71 €	962,28 €	962,28 €	895,65 €	895,65 €	685,03 €	736,11 €	739,27 €
Plus Nocturno	- €	380,30 €	- €	330,18 €	- €	- €	- €	- €	320,86 €
Plus Penoso/Tóx./Pel.	- €	373,52 €	324,76 €	324,76 €	324,76 €	324,76 €	324,76 €	273,67 €	273,67 €
Plus Transporte	210,95 €	232,55 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €
P. Cons. Vestuario	153,96 €	232,55 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €	202,10 €
Incentivos	- €	- €	- €	- €	224,54 €	144,09 €	- €	- €	- €
TOTAL MENSUAL	2.696,85 €	3.768,54 €	3.012,12 €	3.342,30 €	3.170,03 €	3.089,58 €	2.697,52 €	2.697,51 €	3.021,53 €
Paga de Beneficios	2.696,85 €	3.323,71 €	2.892,79 €	2.892,79 €	3.630,50 €	3.542,62 €	2.671,38 €	2.671,38 €	2.671,38 €
Paga de Navidad	2.696,85 €	3.323,71 €	2.892,79 €	2.892,79 €	3.630,50 €	3.542,62 €	2.671,38 €	2.671,38 €	2.671,38 €
Paga de Verano	2.696,85 €	3.323,71 €	2.892,79 €	2.892,79 €	3.630,50 €	3.542,62 €	2.671,38 €	2.671,38 €	2.671,38 €
Paga lineal cons.	134,80 €	134,80 €	134,80 €	134,80 €	134,80 €	134,80 €	134,80 €	134,80 €	134,80 €
TOTAL ANUAL	40.587,55 €	55.328,41 €	44.958,61 €	48.920,77 €	49.086,66 €	47.837,62 €	40.519,18 €	40.519,06 €	44.407,30 €

Conceptos Variables

Concepto	Valor 2032	Unidad
Horas Extra (Art. 32)	22,13 €	por hora
Horas Extra Festivas (Art. 32)	23,86 €	por hora
Festivo (Art. 10)	152,97 €	por día
Complemento Festivo (Art. 10)	Administrativo 41,78 €	Capataz 1,39 €
Desplazamiento Descarga (Art. 19)	44,22 €	por día
Desplazamiento Descarga Festivo (Art. 19)	47,88 €	por día
Doble Jornada	117,25 €	por día
Carga Lateral (Art. 31)	2,93 €	por día
Recogida Hierbas (Art. 27)	371,31 €	mensual
Recogida a Mano (Art. 27)	233,39 €	mensual
Guardias Taller (Art. 21)	730,34 €	por mes de guardia
Requer. Guardia fin de semana (Art. 21)	90,56 €	por salida (FS)
Ayuda discapac. > 33% (Art. 42)	121,20 €	por mes e hijo
Ayuda discapac. > 65% (Art. 42)	242,39 €	por mes e hijo
Ayuda Escolar (Art. 43)	123,52 €	por hijo/año

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Anexo II.- CUADRO HORARIO DEL CENTRO DE TRABAJO A FECHA 31-12-2025

A continuación se describen los horarios establecidos para la mayoría de los servicios durante la actual concesión, sin que ello signifique la obligación de tenerlos cubiertos y sin menoscabo de que estos puedan variarse por razones de índole productiva o por exigencias del cliente.

BARRIDO

(Manual, Mixta, Interiores y Mantenimiento)

Turno mañana
Turno central

INICIO	FIN
6:00	13:00
14:00	21:00

RECOGIDA EASY

Turno mañana
Turno central
Turno tarde-noche

INICIO	FIN
6:00	13:00
14:00	21:00
20:00	3:00

(Selectivas, orgánica y rechazo)
* Viernes 1 hora antes

BALDEO MIXTO

Turno mañana

INICIO	FIN
5:00	12:00

LAVADO CONTENEDORES

BALDEO MECANICO/MANUAL

INICIO	FIN
6:00	13:00
14:00	21:00

Turno mañana
Turno central
Turno tarde-noche

INICIO	FIN
Mismo que recogida	Mismo que recogida
Mismo que recogida	Mismo que recogida

(Interior)

MANTENIMIENTO PAPELERAS

Turno central

INICIO	FIN
14:00	21:00

PaP BELLATERRA

Turno mañana

INICIO	FIN
5:00	12:00

BARRAQUERO

Turno mañana
Turno central
Turno tarde-noche

INICIO	FIN
6:00	13:00
14:00	21:00
22:00	5:00

RECOGIDA COMERCIAL

Turno central

INICIO	FIN
10:00	17:00

DESBORDES / CELADOR

Turno mañana
Turno central L-V
Turno central FDS
Turno tarde-noche

INICIO	FIN
6:00	13:00
14:00	21:00
8:00	17:00
17:00	0:00

TALLER

Turno mañana
Turno central
Turno tarde-noche

INICIO	FIN
6:00	13:00
10:00	17:00
14:00	21:00

OFICINAS

Turno mañana

INICIO	FIN
7:00 u 8:00	14:00 o 15:00

RECOGIDA DE VOLUMINOSOS

Turno mañana
Turno central
Turno tarde-noche

INICIO	FIN
6:00	13:00
14:00	21:00
22:00	5:00

* Sólo FDS

EQUIPO POLIVALENTE

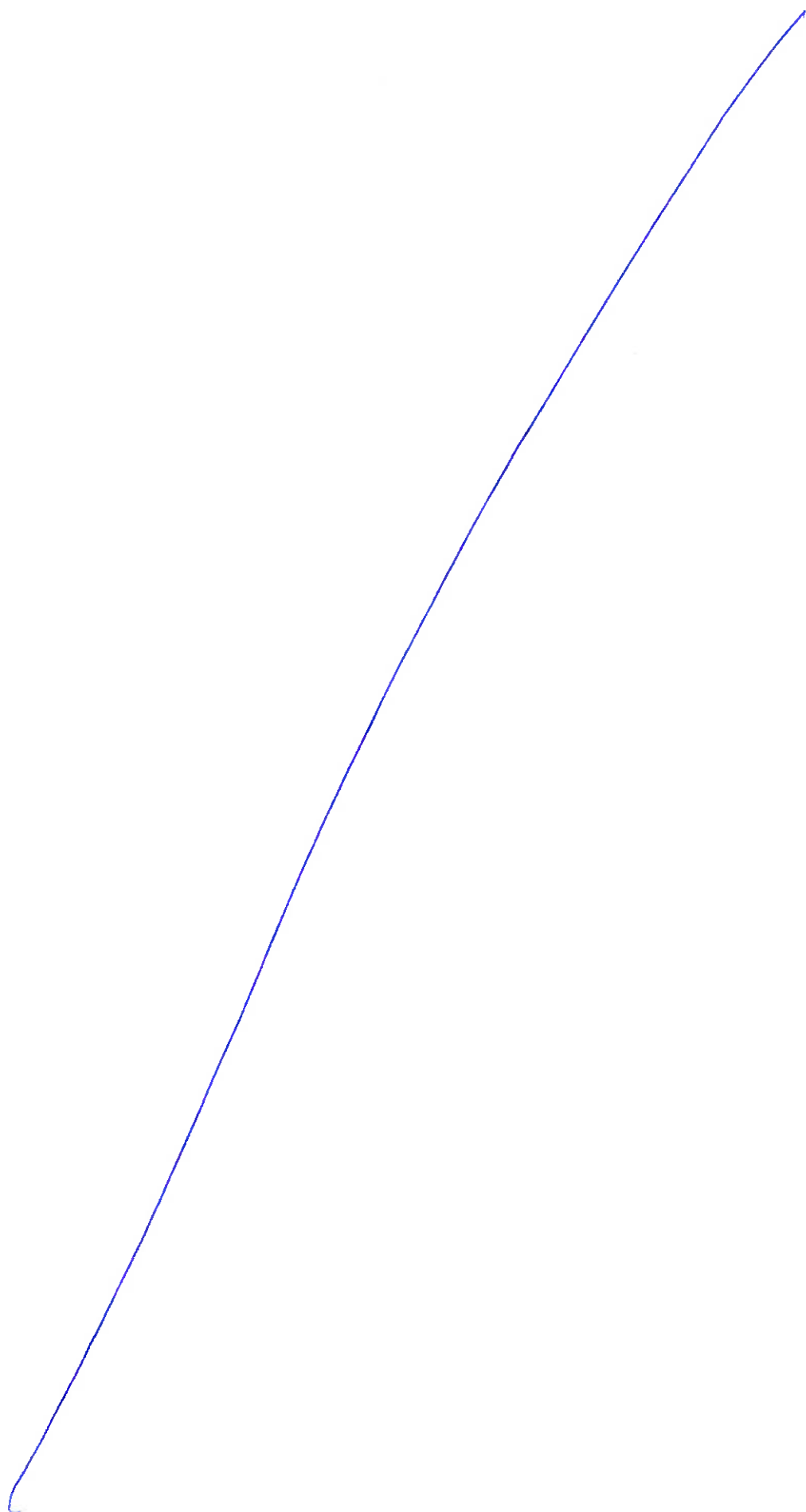
Turno tarde-noche

INICIO	FIN
22:00	5:00

RECOGIDA UAB

Turno mañana

INICIO	FIN
4:00	8:00



Anexo III.- RELACIÓN DE PERMISOS RETRIBUIDOS RECOGIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES SEGÚN REDACCIÓN A FECHA 19-12-2025

La persona trabajadora, 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 o registro de pareja 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.
- b bis) Dos 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.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

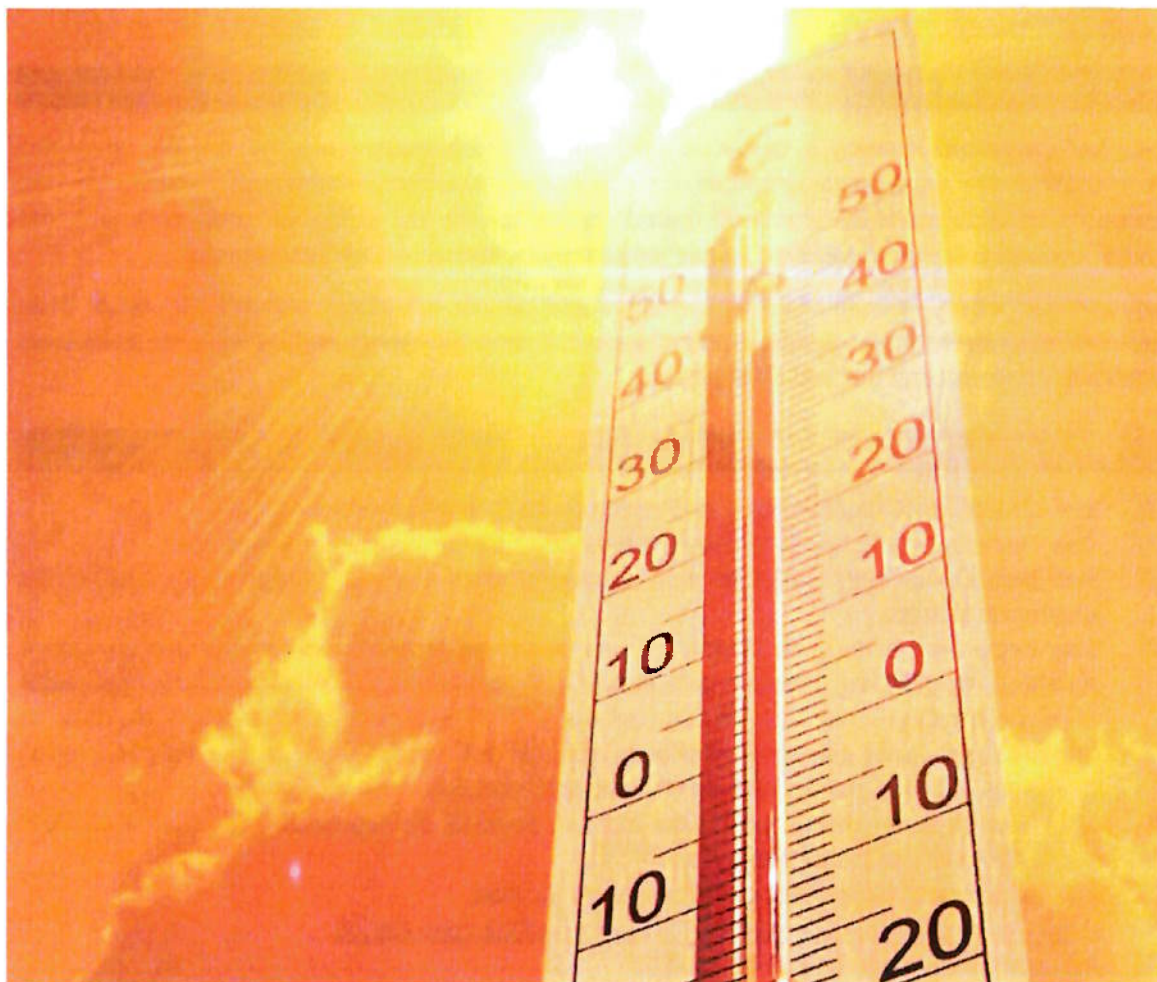
g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



This block contains several handwritten signatures in blue ink. At the top left, there is a signature that appears to be 'Gul' followed by a circular flourish. To its right is another signature with a large loop. Further right is a signature that looks like 'SS' followed by a small mark. Below these, there is a large, stylized signature that resembles a 'Q' or 'A' with a long vertical stroke. To the right of this is a small, simple signature. A long, thin, diagonal line in blue ink extends from the bottom left towards the middle right of the page.

	INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ITPRL) TRABAJOS EN EL EXTERIOR CON EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS <i>ITPRL 08</i>	Fecha: 16/06/23
		Revisión: V1
		Página: 1 de 14

ITPRL 08: TRABAJOS EN EL EXTERIOR CON EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS



Realizado por: <i>Firma</i> OCTAVI RUIZ GÓMEZ - DNI 46982716H Firmado digitalmente por OCTAVI RUIZ GÓMEZ - DNI 46982716H Fecha: 2023.06.16 14:36:20 +02'00'	Recibido por: <i>Firma</i> Felipe López Villacabras Gestor	VºBº representante de los trabajadores/as: <i>Firma</i> ENVÍADO POR CORREO A LOS DELEGADOS PRL EN FECHA 7/11/2023 Delegados de prevención
---	--	---

VERSIÓN	MOTIVO REVISIÓN	FECHA
V0	-	02/08/2022
V1	Actualización general debido a la consolidación del R.D.- Ley 04/2023, de 11 de mayo por el que se adoptan medidas urgentes en lo relativo a la prevención de riesgos laborales en episodios de altas temperaturas.	16/06/2023

	INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ITPRL) TRABAJOS EN EL EXTERIOR CON EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS <i>ITPRL 08</i>	Fecha: 16/06/23
		Revisión: V1
		Página: 2 de 14

1. OBJETO

Esta instrucción tiene por objeto establecer las pautas de seguridad y salud para la realización de trabajos en zonas exteriores con exposición a altas temperaturas por el personal de PreZero Cerdanyola del Vallès.

2. ALCANCE

Esta instrucción complementa la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo que por uno u otro motivo realicen tareas en zonas exteriores con exposición a altas temperaturas y es de aplicación para todos los trabajadores/as del centro de trabajo de Cerdanyola del Vallès, así como para empresas subcontratistas u otros trabajadores/as que por uno u otro motivo realicen estas tareas.

Con carácter general, estas medidas aplican durante el periodo estival que va del 1 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, aunque este periodo podrá verse modificado en función de las condiciones climáticas previo acuerdo por todas las partes.

3. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

-  Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
-  Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención.
-  Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
-  Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas.
-  Nota Técnica de Prevención nº922 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo "Estrés térmico y sobrecarga térmica".
-  Información de la página web del Ministerio de Sanidad:
<https://www.sanidad.gob.es/excesoTemperaturas2022/consultar.do>
-  Información de la página web del INSST:
<https://www.insst.es/documentacion/espacio-monotematico/golpe-de-calor>
-  Información de la página web de AEMET:
<https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos?w=mna>

4. DEFINICIONES

Sincope por calor: La pérdida de conciencia o desmayo son signos de alarma de sobrecarga térmica. La permanencia de pie o inmóvil durante mucho tiempo en un ambiente caluroso con cambio rápido de postura puede producir una bajada de tensión con disminución de caudal sanguíneo que llega al cerebro. Normalmente se produce en personal no aclimatados al principio de la exposición al calor.

Agotamiento por calor: Se produce principalmente cuando existe una gran deshidratación. Los síntomas incluyen la pérdida de capacidad de trabajo, disminución de las habilidades psicomotoras, náuseas, fatiga, etc. Si no es una situación muy grave, con la rehidratación y el reposo se produce la recuperación.

	INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ITPRL) TRABAJOS EN EL EXTERIOR CON EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS <i>ITPRL 08</i>	Fecha: 16/06/23
		Revisión: V1
		Página: 3 de 14

Golpe de calor: Se desarrolla cuando la termorregulación ha sido superada, y el cuerpo ha utilizado la mayoría de sus defensas para combatir la hipertermia (aumento de la temperatura interna por encima de la habitual). Se caracteriza por un incremento elevado de la temperatura interna por encima de 40,5 °C, y la piel caliente y seca debido a que no se produce sudoración. En este caso es necesaria la asistencia médica y hospitalización debido a que las consecuencias pueden mantenerse durante algunos días.

5. FACTORES INDIVIDUALES DE RIESGO

Existen factores personales que reducen la tolerancia individual frente al estrés térmico por calor, entre ellos se encuentran: edad, obesidad, hidratación, el consumo de medicamentos o bebidas alcohólicas, y la aclimatación. Se informará al personal sobre estos factores individuales y su incidencia en la salud.

Edad:

El riesgo a sufrir las consecuencias del estrés térmico es *a priori* independiente de la edad, siempre que se tenga un adecuado sistema cardiovascular, respiratorio y de sudoración, unos buenos reflejos, se encuentre totalmente hidratado y en buen estado de salud. De todas formas, se debe considerar que las personas de mayor edad son más susceptibles a padecer problemas de control de la circulación periférica o menor capacidad de mantener la hidratación y, en consecuencia, verse incrementada su vulnerabilidad al estrés térmico.

Obesidad:

La persona con sobrepeso presenta una serie de desventajas a la hora de enfrentarse a una situación de estrés térmico debido al incremento del aislamiento térmico que sufre el cuerpo, las posibles deficiencias del sistema cardiovascular y la baja condición física. De todas formas, existen excepciones, por lo que se deben analizar de manera específica los requerimientos individuales de cada persona a la hora de evaluar el riesgo de exposición al estrés térmico para cada trabajador.

Hidratación:

El cuerpo pierde agua por difusión a través de la piel y por la respiración, pero principalmente la pérdida de agua durante una situación de estrés térmico se produce mediante la sudoración. La rehidratación bebiendo agua es efectiva y rápida. El problema es que mantener la hidratación adecuada no es fácil, debido entre otros factores a que la sensación de sed no es siempre proporcional a la pérdida de agua.

Medicamentos y bebidas alcohólicas:

Existen medicamentos anticolinérgicos que pueden llegar a inhibir la sudoración especialmente en personas de mayor edad. Algunos sedantes afectan a la sensación de sed, otros fármacos intervienen en la termorregulación, incrementan el calor metabólico y reducen la distribución del calor, condicionando la circulación periférica. En relación con el alcohol, produce vasodilatación periférica y diuresis, que afectan a la respuesta del cuerpo al estrés térmico. Asimismo, bajas dosis de alcohol reducen la capacidad de termorregulación, incluyendo los reflejos vasomotores y la sudoración, y aumentan la probabilidad de una bajada de tensión durante la exposición.

Aclimatación:

La aclimatación es un proceso gradual que puede durar de 7 a 14 días en los que el cuerpo se va adaptando a realizar una determinada actividad física en condiciones de calor (se recomienda que el primer día de trabajo la exposición al calor se reduzca a la mitad de la jornada; después día a día se debería aumentar progresivamente el tiempo de trabajo (10%) hasta la jornada completa. La aclimatación es específica para unas determinadas condiciones ambientales y de ropa, por lo que no

	INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ITPRL) TRABAJOS EN EL EXTERIOR CON EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS <i>ITPRL 08</i>	Fecha: 16/06/23
		Revisión: V1
		Página: 4 de 14

se garantiza la respuesta cuando se cambian dichas condiciones. Aunque la aclimatación se produce rápidamente durante el periodo de exposición al calor, también se pierde muy rápidamente cuando se interrumpe la exposición (una o dos semanas sin exposición requieren de 4 a 7 días para volver a recuperar la aclimatación). Los beneficios de la aclimatación consisten en mejorar la efectividad y la eficiencia del sistema de distribución y pérdida de calor, mejorar el confort en la exposición al calor y dificultar la aparición de sobrecarga térmica.

Actuaciones particulares que puedan influir en la aparición de factores de riesgos asociados

En caso de embarazo, existencia de patologías individuales que puedan afectar a la tolerancia al calor o toma de medicamentos que puedan influir en la aparición de factores de riesgos asociados al calor, pueden influir en la aparición de factores de riesgo asociados al calor.

Derivado de los certificados de aptitud de los reconocimientos médicos, se garantiza la adaptación del puesto asociado a cualquier situación sanitaria temporal o definitiva que pueda afectar a la tolerancia al calor, de forma que se llevarán a cabo las medidas preventivas establecidas por la empresa.

En todo caso, la empresa, a través del departamento de SSB o de cualquiera de sus mandos, cuando se le comunique una situación de carácter sanitario personal que pueda suponer un riesgo para la persona afectada iniciará de oficio el procedimiento de adaptación o movilidad por motivos de salud.

En el resto de las características individuales la empresa utilizará un criterio de prudencia ajustado a la realidad individual de los trabajadores/as.

6. RESPONSABILIDADES

El gestor/a es responsable de:

-  Estar informado e informar de los avisos meteorológicos e implantar las medidas preventivas definidas en función del nivel de alerta de la AEMET.
-  El cumplimiento de la presente instrucción.
-  Que todos los operarios/as implicados estén formados específicamente en el contenido y la aplicación correcta de la presente instrucción.
-  Facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual necesarios para el desarrollo de estas tareas de forma segura según lo establecido en la presente instrucción.
-  Facilitar copia de esta instrucción cuando se subcontraten a otras empresas para el desarrollo de estos trabajos.
-  Archivar y guardar toda la documentación derivada del cumplimiento de la presente instrucción.

El encargado/a es responsable de:

-  Velar por que se aplique al pie de la letra la presente instrucción.
-  Informar de los niveles de riesgo diariamente a sus equipos.
-  Verificar que los operarios/as disponen de los equipos de protección necesarios para el desarrollo de los trabajos a realizar.
-  Interrumpir los trabajos o impedir el inicio de los trabajos cuando no se apliquen la totalidad de las medidas de seguridad descritas en la presente instrucción o cuando se detecte una situación de riesgo derivada de las actuaciones que se estén realizando.

Todos los trabajadores de PreZero Cerdanyola del Vallès (y de las empresas subcontratadas) son responsables de:

-  Aplicar estrictamente la presente instrucción de trabajo.

7. RIESGOS ASOCIADOS

Metodología empleada: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (I.N.S.S.T.) publicado en el documento divulgativo: "Evaluación de Riesgos Laborales".

RIESGOS	VALORACIÓN			CAUSAS
	PRO	SEV	CONS	
 14. Exposición a ambientes extremos.	B	ED	MO	- Realización de tareas en exteriores a alta temperatura sin aplicar las medidas preventivas (hidratación, descansos, alimentación saludable, etc.) - Trabajos en horas centrales del día en periodos de alerta naranja/roja. - Realización de actividades muy intensas. - Deshidratación. - Utilización de vehículos sin aire acondicionado.

8. NIVELES DE ALERTA POR TEMPERATURAS ALTAS

Con el fin de ofrecer la información más adecuada posible y en armonía con los criterios europeos comunes, se contemplan cuatro niveles básicos, a partir del posible alcance de determinados umbrales. Estos umbrales se han establecido con criterios climatológicos cercanos al concepto de "poco o muy poco frecuente" y de adversidad, en función de la amenaza que puedan suponer. Las denominaciones, significados y recomendaciones a la población de los niveles son los siguientes:

Verde: No existe ningún riesgo meteorológico. No se espera que el tiempo cause impactos significativos, aunque pueden tener un carácter menor o local.

Amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta. Recomendación: **ESTÉ ATENTO.** Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.

Naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales). Recomendación: **ESTÉ PREPARADO.** Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.

Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto).

NIVEL VERDE (NORMALIDAD)	NIVEL AMARILLO (RIESGO MODERADO)	NIVEL NARANJA (RIESGO MEDIO)	NIVEL ROJO (RIESGO ALTO)
-----------------------------	-------------------------------------	---------------------------------	-----------------------------

TABLA DE VALORES DE SENSACIÓN TÉRMICA POR CALOR (HEAT INDEX)

		TEMPERATURA DEL AIRE EN GRADOS CELSIUS (C)																		
		27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
HUMEDAD RELATIVA (%)	45	27	28	29	30	32	33	35	37	39	41	43	46	49	51	54	57	61	64	
	50	27	28	30	31	33	34	36	38	41	43	46	49	52	55	58	62			
	55	28	29	30	32	34	36	38	40	43	46	48	52	55	59	62				
	60	28	29	31	33	35	37	40	42	45	48	51	55	59	63					
	65	28	30	32	34	36	39	41	44	48	51	55	59	63						
	70	29	31	33	35	38	40	43	47	50	54	58	63							
	75	29	31	34	36	39	42	46	49	53	58	62								
	80	30	32	35	38	41	44	48	52	57	61									
	85	30	33	36	39	43	47	51	55	60	65									
	90	31	34	37	41	45	49	54	58	64										
	95	31	35	38	42	47	51	57	62											
100	32	36	40	44	49	54	60													

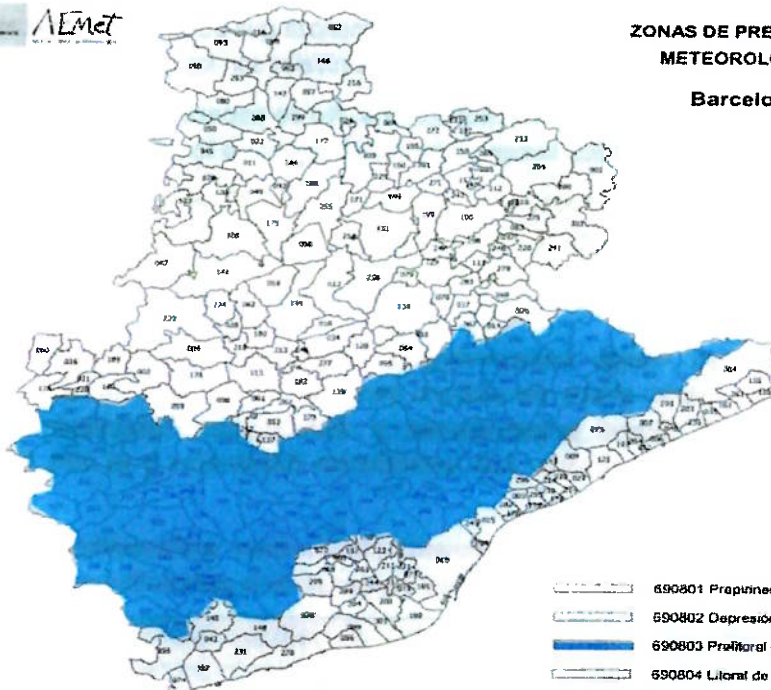
Precaución	27 a 32	Posible fatiga por exposición prolongada o actividad física.
Precaución extrema	33 a 40	Insolación, golpe de calor, calambres. Posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro	41 a 53	Insolación, golpe de calor, calambres. Muy posibles por exposición prolongada o actividad física.
Peligro extremo	54 o mas	Golpe de calor, insolación inminente.

Permanecer bajo el sol puede incrementar los valores del índice de calor en 8 C.

Cuando la temperatura es menor que 32 C (temperatura de la piel), el viento disminuye la sensación térmica. Si es mayor de 32 C, la aumenta.

**ZONAS DE PREDICCIÓN
METEOROLÓGICA**

Barcelona

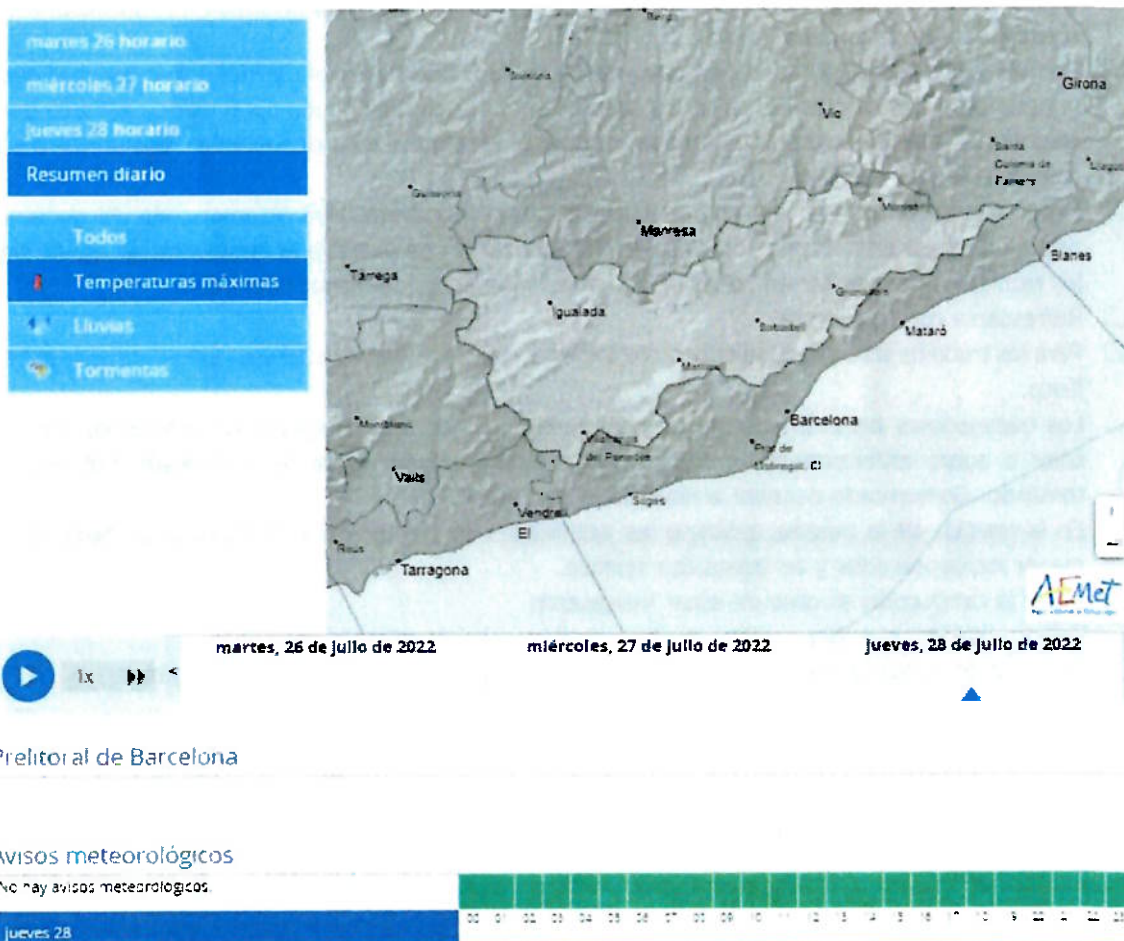


- 690801 Propiñeo de Barcelona
- 690802 Depresión central de Barcelona
- 690803 Prañal de Barcelona
- 690804 Litoral de Barcelona

3.9 COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

CÓDIGO	NOMBRE DE LA ZONA	PROVINCIA	umbrales		
			amarillo	naranja	rojo
690801	Prepirineo de Barcelona	Barcelona	34	37	40
690802	Depresión central de Barcelona	Barcelona	36	39	42
690803	Prelitoral de Barcelona	Barcelona	36	39	42
690804	Litoral de Barcelona	Barcelona	34	37	40
691701	Pirineo de Girona y Llívia	Girona	34	37	40
691702	Prelitoral de Girona	Girona	36	39	42
691703	Ampurdán	Girona	34	37	40
691704	Litoral sur de Girona	Girona	34	37	40
692501	Valle de Arán	Lleida	34	37	40
692502	Pirineo de Lleida	Lleida	34	37	40
692503	Depresión central de Lleida	Lleida	36	39	42
694301	Depresión central de Tarragona	Tarragona	36	39	42
694302	Prelitoral norte de Tarragona	Tarragona	36	39	42
694305	Prelitoral sur de Tarragona	Tarragona	36	39	42
694303	Litoral norte de Tarragona	Tarragona	34	37	40
694304	Litoral sur de Tarragona	Tarragona	34	37	40

Link web AEMET: <https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos?l=690803>



	INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ITPRL) TRABAJOS EN EL EXTERIOR CON EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS <i>ITPRL 08</i>	Fecha: 16/06/23
		Revisión: V1
		Página: 8 de 14

Ejemplo de situación de normalidad y de riesgo moderado:

Avisos meteorológicos

No hay avisos meteorológicos.

Jueves 28



9. MEDIDAS PREVENTIVAS

9.1 NIVEL VERDE (NORMALIDAD)

-  Hidratarse con frecuencia con agua, evitando bebidas alcohólicas (prohibidas durante la jornada laboral), azucaradas y que contengan cafeína. Recordar beber agua y con frecuencia (150ml/hora, al menos 2 litros diarios), aunque no se tenga sensación de tener sed. A este efecto se facilitará a todos los trabajadores/as una botella de agua reutilizable para poder tener agua fresca durante toda la jornada.
-  Identificar y priorizar lugares frescos con sombra para realizar los descansos. A este efecto se hablará con el Ayuntamiento para que ponga a disposición de los trabajadores/as edificios municipales a modo de refugios climáticos para realizar descansos o para ser usados en caso de necesidad (Anexo II). Se permanecerá siempre que se pueda en lugares frescos o a la sombra.
-  Recomendar mantener una alimentación con productos frescos y saludables, aumentando el consumo de frutas de verano y verduras (gazpachos ligeros y ensaladas frías) para recargar el organismo de sales minerales. Se recomienda comer de forma ligera, evitando comidas copiosas antes y durante la jornada laboral.
-  Permitir a los trabajadores/as, en caso de necesidad, interrumpir su jornada siempre que sea necesario por los efectos del calor. En caso de sentir que no se puede continuar su jornada por efectos del calor, interrumpir la jornada, refugiarse en alguna zona climatizada y comunicar a su responsable de inmediato.
-  Evitar exposición directa del sol, en especial sobre la cabeza. Uso recomendado de gorra y protección solar en las zonas con insolación. Priorizar en las tareas a la intemperie, el ajuste de los recorridos para evitar las zonas de sol en los momentos de mayor intensidad.
-  Refrescarse con frecuencia.
-  Para los trabajos en equipo, se deberán establecer rotaciones para las tareas con mayor exigencia física.
-  Los trabajadores deberán solicitar consejo médico si han tenido alguna vez problemas con el calor o sobre enfermedades crónicas que puedan padecer sobre la medicación que están tomando. Comunicarlo durante la realización del RRMM.
-  En la medida de la posible, priorizar las actividades de mayor esfuerzo físico a las horas con menor incidencia solar y en zonas con sombra.
-  Evitar la conducción en caso de estar indispuesto.
-  Utilizar, siempre que sea posible, ayudas mecánicas frente a tareas manuales.
-  Informar de la posibilidad de realizar pausas para hidratación en lugares a la sombra.
-  Evitar, en la medida de lo posible, los trabajos en solitario.

	INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ITPRL) TRABAJOS EN EL EXTERIOR CON EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS <i>ITPRL 08</i>	Fecha: 16/06/23
		Revisión: V1
		Página: 9 de 14

9.2 NIVEL AMARILLO (RIESGO MODERADO)

Aplicar las medidas descritas en el punto 9.1. adicionalmente a las siguientes:

-  Evitar exposición directa del sol sobre la cabeza. Uso obligatorio de gorra y protección solar en las zonas con insolación.
-  Evitar en la medida de lo posible el uso de vehículos que no tengan aire acondicionado. En caso de utilizarlos programar paradas periódicas cada hora de trabajo.
-  Reorganizar la jornada de trabajo para evitar trabajar durante las horas centrales del día. Estos horarios quedarán del siguiente modo:
 -  Turno de mañana: De 05:00 a 12:00 (horario habitual de 06:00 a 13:00).
 -  Turno de tarde: De 17:00 a 24:00 (horario habitual de 14:00 a 21:00).
 -  Recogida comercial: De 17:00 a 24:00 (horario habitual de 10:00 a 17:00).
 -  Zona Bellaterra: De 04:00 a 11:00 (horario habitual de 05:00 a 12:00).

9.3 NIVEL NARANJA/ROJO (RIESGO MEDIO/ALTO)

Aplicar las medidas descritas en el punto 9.1. adicionalmente a las siguientes:

-  Evitar exposición directa del sol sobre la cabeza. Uso obligatorio de gorra y protección solar en las zonas con insolación.
-  Evitar trabajos con exposición prolongada al sol, alternándolas con trabajos en zonas de sombra.
-  Se prohíbe el uso de vehículos que no tengan aire acondicionado.
-  Reorganizar la jornada de trabajo para evitar trabajar durante las horas centrales del día. Estos horarios quedarán del siguiente modo:
 -  Turno de mañana: De 05:00 a 12:00 (horario habitual de 06:00 a 13:00).
 -  Turno de tarde: De 17:00 a 24:00 (horario habitual de 14:00 a 21:00).
 -  Recogida comercial: De 17:00 a 24:00 (horario habitual de 10:00 a 17:00).
 -  Bellaterra: De 04:00 a 11:00 (horario habitual de 05:00 a 12:00).

10. ACTUACIÓN EN CASO DE DETECCIÓN DE SÍNTOMAS POR GOLPE DE CALOR

En el caso de la aparición de signos debido al calor excesivo (respiración corta, aumento en la frecuencia respiratoria, pulso rápido y débil, piel fría, pálida y húmeda, debilidad, fatiga y mareo, dolor de cabeza y náusea, desmayo, calambres musculares...) es necesario seguir las siguientes pautas: proteger, avisar, socorrer.

-  Ante los primeros síntomas abandonar la actividad física.
-  En caso de deshidratación se recomienda beber pequeñas cantidades de agua hasta la recuperación.
-  Aunque se recupere, acompañar al trabajador al centro de mutua asignado.
-  Llamar al teléfono de emergencias 112 y seguir sus indicaciones. No abandonar al afectado hasta la llegada de la asistencia. Mientras se espera se deben seguir las siguientes indicaciones:
 -  Informar de inmediato al encargado/a y/o al gestor/a del contrato.
 -  Colocar a la persona afectada tumbada y en un lugar fresco y a la sombra.
 -  Si está consciente ofrecerle agua fría para beber.
 -  Refrescar y enfriar la piel del afectado aplicándole compresas o toallas con agua fría en el cuello, axilas y cabeza para bajar la temperatura.
 -  Abanicar al afectado/a para refrescarle la piel. Retirar prendas innecesarias, manteniendo libres sus vías respiratorias.

	INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ITPRL) TRABAJOS EN EL EXTERIOR CON EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS <i>ITPRL 08</i>	Fecha: 16/06/23
		Revisión: V1
		Página: 10 de 14

-  En caso de convulsiones no intentar controlarlas para evitar lesiones articulares o musculares.
-  Si la persona está inconsciente se debe colocar en posición recostada sobre un lateral de su cuerpo, con la cabeza hacia adelante y arriba, y las piernas flexionadas, más la superior que la inferior.

11. ROPA DE TRABAJO Y EPIS

El gestor/a y los encargados/as del contrato pondrán a disposición de los trabajadores/as:

-  Gorras de protección (preferiblemente con velo posterior y visera).
-  Crema de protección solar (cada trabajador deberá comprobar que no es alérgico a ninguno de sus componentes).
-  Se recomienda el uso de ropa de trabajo ligera y cómoda, fomentando que la composición del tejido sea lo más natural posible. Se priorizará la ropa de colores claros.

12. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

-  La formación del puesto de trabajo incluirá los riesgos y medidas preventivas por exposición a temperaturas altas.
-  Al inicio de la temporada de altas temperaturas el encargado/a informará a los trabajadores/as sobre los riesgos, síntomas, medidas de prevención y actuación de emergencias en caso de golpe de calor. Se entregará este documento a todos los trabajadores/as.
-  Se elaborarán campañas informativas sobre la sintomatología, causas y prevención del golpe de calor. Se reforzará la información al inicio de las jornadas en cuanto a los riesgos y medidas preventivas asociadas a olas de calor.
-  Informar mediante póster informativo de riesgos y medidas preventivas por exposición a altas temperaturas (Anexo I).
-  Informar a los trabajadores/as de los refugios climáticos facilitados por el Ayuntamiento para realizar descansos o paradas en caso de ser necesario (Anexo II).
-  En caso de alerta amarilla, naranja o roja, el encargado/a informará a los trabajadores/as lo antes posible para que estos sean conscientes con antelación y puedan organizar su vida personal.

13. PROHIBICIONES

Está estrictamente prohibido realizar los trabajos cuando se presenten una o más de las circunstancias siguientes:

-  No se presenten la totalidad de las condiciones de seguridad especificadas en la presente instrucción.
-  Los trabajadores/as implicados/as no hayan sido informados y formados de en la presente instrucción.
-  Los trabajadores/as implicados no se encuentren en óptimas condiciones físicas o de salud.

14. ANEXOS

Anexo I: Póster informativo de riesgos y medidas preventivas.

Anexo II: Listado de refugios climáticos facilitados por el Ayuntamiento.

ANEXO I: PÓSTER INFORMATIVO DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS



**RIESGO POR ALTAS TEMPERATURAS
Golpe de calor**

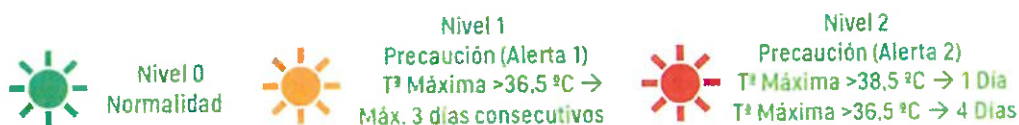


El sobrecalentamiento del cuerpo debido a altas temperaturas se conoce como **Golpe de calor**. Puede ocurrir tras una exposición prolongada al Sol y altas temperaturas, y puede presentarse al momento o después de varios días.

Se caracteriza por una temperatura corporal extremadamente alta (40-41 °C). Puede provocar que algunos órganos dejen de funcionar de forma habitual y presentar deterioro en el nivel de conciencia, lo cual debe ser tratado en un centro sanitario.

Las altas temperaturas pueden provocar también dermatitis, edema, quemaduras en la piel, insolación, calambres, síncope, estrés y agotamiento.

Niveles de alerta en función de la Tª ambiental



Causas

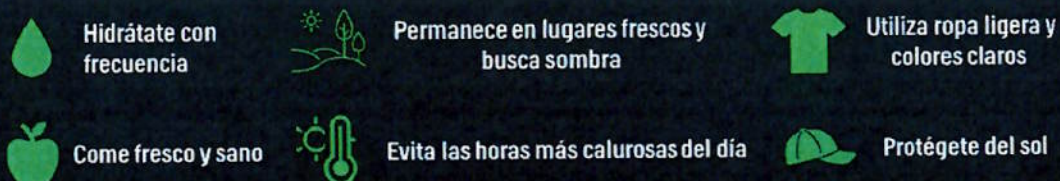


Síntomas



En caso de golpe de calor, avisa a tu responsable, llama inmediatamente al 112 y sigue sus indicaciones

¿Cómo prevenirlo?



Golpes de calor

Cuando sube la temperatura,
aumenta el riesgo.

Cuando el calor golpea duro, tu salud está en riesgo si no tomas las medidas necesarias.

¿CÓMO PREVENIRLOS?



Hidrátate con
frecuencia.



Haz los descansos en
lugares frescos y con
sombra.



Usa ropa fresca
y sana.



Planifica tu trabajo
haciendo el más intenso
en las horas más frescas.



Protégete
del sol.

¿CUÁLES SON LOS SÍNTOMAS?

Fase 1

Sed intensa, dolor de cabeza,
mareos, náuseas y/o vómitos.

Fase 2

Aceleración del pulso, calambres,
convulsiones o desorientación.

¿Y LAS CAUSAS?



Altas
temperaturas



Deshidratación



Consumo
de alcohol



Actividades
intensas



¿CÓMO PREVENIRLOS?



Hidrátate
con
frecuencia.



Come
fresco
y sano.



Protégete
del sol.



Haz los descansos
en lugares frescos
y con sombra.



Planifica tu trabajo
haciendo el más intenso
en las horas de menos
calor.

	INSTRUCCIÓN TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (ITPRL) TRABAJO EN EL EXTERIOR CON EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS <i>ITPRL 08</i>	Fecha: 16/06/23
		Revisión: V1
		Página: 14 de 14

ANEXO II: LISTADO DE REFUGIOS CLIMÁTICOS FACILITADOS POR EL AYUNTAMIENTO

DEPENDENCIAS MUNICIPALES	DIRECCIÓN	HORARIOS
Servicios sociales (Avd. España 6c)	Avda. España, 6	lunes a viernes, de 9:00 a 15h
Pabellón Municipal, Can Xarau	c/ de les Camèlies, 2	lunes a viernes, de 7 a 22h. sábados, 9:15 a 13:45 i 16:15 a 19:45h. domingo-festius, de 9:15 a 13:45h
Instalaciones Montflorit	c/ Verge dels Dolors, 19-21	viernes, sábados i domingos, de 10:00 a 16:00h
Ateneo Municipal	c/ de la Industria, 38	lunes a sábado, de 8:30 a 23:00h. domingo, de 9 a 15:30h
Biblioteca Municipal	Pl. Enric Granados, 1	lunes, martes i jueves, de 15:30 a 20:30h. miércoles, de 10:00 a 14:00 i de 15:30 a 20:30h. viernes, de 10:00 a 14:00h.
CC Banús-Bonasort	Pl. Sant Medir	
CC Serraparera	Pl. Universitat, 1-2	lunes a domingo, de 9:00 a 22h
CC Fontetes	c/ dels Reis, 30	lunes a viernes, de 10:00h a 13:30h i de 16:00 a 20:30h. sábado, de 10:00h a 13:30h. domingo, de 17:00 a 20:00h
Centro Cívico Montflorit	c/ Mare de Deu dels Dolors	lunes a domingo, de 11:00 a 20:00h
Can Domenech	c/ Sant Martí, 98	
Museo Ca n'Ortadó	Pl. Sant Ramon, 23	lunes a domingo, de 10:30h a 20:00h
Ayuntamiento	Pl. de Francesc Layret	lunes a viernes, de 9:00 a 14h
Of Espai Públic	Pl. de Francesc Layret	lunes a viernes, de 8:30h a 14:30h. martes i jueves, de 15:00 a 18:00h
Mercado Municipal Fontetes	c/ Reis, 22	lunes, de 8:00 a 14:00h. martes, miércoles i jueves, de 8:00 a 14:00h. viernes, de 7:00 a 14:00h i de 17:00 a 20:00h. sábado, de 7:00h a 14:30h
Mercado Municipal Serraparera	c/ de Sant Casimir, 27	lunes, de 8:00 a 14:00h. martes, miércoles i jueves, de 8:00 a 14:00h. viernes, de 7:00 a 14:00h i de 17:00 a 20:00h. sábado, de 7:00h a 14:30h
Can Serra, Centre de Formación i Ocupación	Avda. de Roma, 54	lunes a viernes, de 8:00 a 18:00h
PEM Guiera (Parc Esportiu Municipal)	Avda. Guiera, 6-8	lunes a viernes, de 8:00 a 22:00h

Anexo V.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN RELATIVO A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICAMENTE REFERIDAS A LA ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y OTROS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

1-. Exposición de motivos y objetivo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la representación social están de acuerdo en suscribir un protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, cuyo objetivo fundamental es garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras frente a dichas situaciones.

2-. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, para su activación como consecuencia o con ocasión de las instrucciones, directrices, recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las instituciones y autoridades competentes, cuando concurra una situación de riesgo derivada de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro o lugar de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro o lugar de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún servicio, actividad o desplazamiento por razón de trabajo en la zona afectada por la catástrofe o el fenómeno meteorológico adverso.

3-. Actuaciones preventivas.

La activación del protocolo de actuación se realizará únicamente si la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate pudiera suponer un riesgo para la seguridad física de las personas trabajadoras. Se tendrán en cuenta, en todo momento, las recomendaciones e instrucciones de las autoridades competentes e instituciones públicas en cada caso.

A estos efectos, la empresa analizará cada situación individual y específicamente y, en caso de que proceda, implementará las acciones y medidas de actuación que considere de las relacionadas a continuación, adaptándolas según las necesidades específicas y la gravedad de la situación.

4. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente.

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones oficiales dictadas o decretadas por las autoridades e instituciones competentes, las siguientes medidas:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación que resulten de aplicación.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

c) Las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

d) Sin perjuicio de lo descrito en el anterior apartado, se dotará de flexibilidad en las tareas laborales -que proceda en cada situación de manera concreta y específica- permitiendo a las personas trabajadoras ajustar sus tareas y responsabilidades según las necesidades y limitaciones de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate; debiéndose cumplir, en todo caso, los servicios públicos esenciales desarrollados y llevados a cabo por la empresa.

e) Cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

5. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.



ACTA EXTRAORDINARIA

DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A.U para los servicios de RECOGIDA DE RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERIES MÒVILS Y LIMPIEZA VIARIA DE Cerdanyola del Valles, para los años 2025 y siguientes

Lugar: Cerdanyola del Vallés

Fecha: 21/01/2026

Hora: 10.05 horas

ASISTENTES:

- **Comité de Empresa:** Eva Hernández, Emili Cirera, Sergio Sanz, Carlos Funes, Salvador Pérez, Manuel García, Francisco Javier Linares, Marín Paulo Alarcón, Víctor García, en su calidad de comité de empresa, acompañados de, Carlos Sala, (Asesor CCOO), Antonio Cifuentes (Asesor), Neus Ciércoles (Asesora), Georgina Muñoz (Asesora), M^a Ángeles Ruíz Carranza (Asesora).
- **Empresa:** Toni Belmonte, Manuela Sagarra y Daniel Yagüe.

MANIFIESTAN y ACUERDAN:

Que tras proceder a la firma del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA SAU PARA LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS, RECOGIDA ORGÁNICA, RECOGIDA SELECTIVA, VOLUMINOSOS, DEIXALLERIES MÒVILS Y LIMPIEZA VIARIA DE Cerdanyola del Valles para los años 2025 A 2032 realizada en el día de hoy, ambas partes acuerdan que una vez constituida la comisión paritaria del mismo, se reunirán para valorar la posibilidad de modificar la fecha de liquidación de la paga lineal consolidable (art. 33 del convenio).

En prueba de conformidad firman la presente acta, compuesta de una hoja, todos los miembros asistentes y que componen la comisión negociadora, en Cerdanyola del Vallés, a 21 de Enero del 2026.

