

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2951/20

## JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa ENTORNO URBANO Y MEDIO AMBIENTE, S.L., concesionaria del SERVICIO DE LIMPIEZA URBANA Y DE PLAYAS DE LA CIUDAD DE ALMERÍA, Código de Convenio 04100242012016, suscrito con fecha 18 de junio de 2020 por la comisión negociadora integrada de una parte, por la representación legal de la empresa, y de otra parte por el comité de empresa, como representación legal de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, las Disposiciones Adicionales 4ª y 6ª del Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, en relación con el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías;

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad

### ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

Almería, 7 de Agosto de 2020.

EL DELEGADO TERRITORIAL EN ALMERÍA, Emilio R. Ortiz López.

**II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ENTORNO URBANO Y MEDIO AMBIENTE S.L. (antes denominada UTE ACCIONA GENERALA SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA DE ALMERÍA); como concesionaria del SERVICIO DE LIMPIEZA URBANA Y DE PLAYAS DE LA CIUDAD DE ALMERÍA que dicha empresa tiene adjudicado por el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA CITADA CIUDAD (CÓDIGO CONVENIO 04100242012016)**

### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

a) Personal y territorial. - El presente convenio colectivo se aplicará a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la ciudad de Almería, para la empresa **ENTORNO URBANO Y MEDIO AMBIENTE S.L.** (antes denominada UTE Acciona Generala Servicio de Limpieza Viaria de Almería); que dicha empresa tiene adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de dicha ciudad (Código Convenio 04100242012016)

b) Funcional: el presente convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa ENTORNO URBANO Y MEDIO AMBIENTE S.L. concesionaria del Servicio de Limpieza Urbana y de Playas de la ciudad de Almería.

c) Temporal. - La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2025

El presente texto articulado recoge la regulación correspondiente también al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, dado que, hasta el año 2016 la regulación de ambos servicios estaba en un mismo convenio colectivo (Código Convenio 041000130122014), siendo deseo expresado por la parte social de mantener esa ordenación unitaria, bajo la legítima aspiración de que los dos servicios se vuelvan a unificar en la próxima contrata por parte del Ayuntamiento de Almería.

#### ARTÍCULO 2.- DENUNCIA.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se prorrogará por periodos anuales si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formulada con al menos un mes de antelación a la fecha en que, finaliza el periodo de vigencia pactado. De acuerdo con lo establecido en el punto 3 del mismo precepto legal, denunciado el convenio y en tanto que no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo, social y económico sin límite temporal.

#### ARTÍCULO 3.- COMISIÓN PARITARIA.

Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria para el seguimiento, interpretación y control de este colectivo. Dicha comisión paritaria estará compuesta por cinco representantes del Comité de Empresa y cinco representantes de la Empresa.

Los miembros de dicha Comisión Paritaria deberán a ser posible, haber sido miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, y podrá ser asistido en las reuniones por un asesor si lo estiman necesario, que asistirá a las reuniones con voz, pero sin voto.

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la Comisión Paritaria, antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de medidas legales de presión.

A los miembros de la Comisión Paritaria pertenecientes al Comité de Empresa no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de esta, en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como miembros del Comité de Empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma, cuando sobre el asunto de que se trate exista acuerdo de la mayoría, de al menos la mitad más uno de sus componentes.

**Adaptación y modificación del convenio.** Las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, en los términos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Una vez seguido el procedimiento regulado en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de falta de acuerdo en esta materia, la Comisión Paritaria de este convenio asumirá las competencias para resolver las discrepancias habidas en el proceso negociador. La Comisión resolverá en el plazo máximo de siete días. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes pueden someter la discrepancia al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía.

**Procedimiento.** Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido, salvo para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, salvo para el supuesto de modificación de las condiciones laborales, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, las partes pueden someter la discrepancia al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía.

#### **Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.**

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos.

#### **ARTÍCULO 4.- DERECHO SUPLETORIO Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el BOE de 30 de Julio de 2013 y disposiciones que la desarrollen y complementen.

Si la autoridad laboral estimase que alguna cláusula de este Convenio conculcase la legalidad vigente o lesionase gravemente el interés de terceros, se estará a lo dispuesto en el Artículo 90.5 dicha disposición legal, permaneciendo en suspenso la aplicación de las restantes cláusulas pactadas hasta tanto no sean aprobadas a la totalidad de estas.

#### **ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.**

Las condiciones económicas, de jornada, sociales o de cualquier retribución establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier que sea la naturaleza y el origen de las mismas, incluso el judicial.

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

#### **ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. -**

Serán respetadas en su integridad aquellas situaciones individuales o colectivas que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de las mejoras contenidas en el presente Convenio.

### **CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 7.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, PROMOCIÓN INTERNA Y BOLSAS DE PROMOCIÓN.**

##### **a) Clasificación Profesional.**

En materia de clasificación del personal, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 20 a 22 del convenio nacional que regulan:

- Clasificación Profesional
- Grupos profesionales:

- Grupo de técnicos
- Grupo de mandos intermedios
- Grupo de administrativos
- Grupo de operarios

- Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

#### **Categorías profesionales reguladas específicamente en este convenio dentro del grupo profesional de operarios.**

Los **conductores de segunda**, cuyas funciones quedan definidas como: aquel trabajador que tenga a su cargo la conducción y manejo de vehículos con una carga máxima de 3.500 Kg. realizando labores auxiliares e inherentes al servicio asignado y complementarias a las labores de conducción y se responsabilizará de la adecuada conservación del vehículo que se le asigne, estando en posesión del permiso de conducción tipo B, prestará servicios entre otros en los siguientes:

• **Servicios de satélite:** furgón movimiento contenedores lateral, estos vehículos y equipos compuestos por un conductor de segunda, son los encargados de trasladar aquellos contenedores situados en las calles estrechas e inaccesibles para los camiones de recogida de residuos y trasladarlos a zonas donde el camión de la recogida pueda proceder a su descarga. Para ello se desplazan a una de dichas calles, se sitúan en uno de los puntos de recogida asignados y el trabajador se baja del vehículo para operar desde la calle introduciendo la basura que hay alrededor del contenedor dentro del mismo. Inmediatamente después el trabajador procede a la carga del contenedor lleno por medio de un mando a distancia con normalidad. Después fija el contenedor al vehículo por medio de una eslinga para que no se mueva durante el desplazamiento. Una vez efectuada la carga del contenedor, el equipo se traslada a la zona que tiene indicada para descargarlo y que el camión pueda recoger para volver a dejarlo de nuevo en su sitio, realizando la operación anteriormente indicada a la inversa.

• **Servicios de Apoyo:** furgón caja abierta y plataforma. Estos equipos están compuestos por un conductor de segunda y un peón y son los encargados de colocar los residuos que hay alrededor de los contenedores en su interior. Deben ir por delante del camión de la recogida de residuos. En caso de falta de capacidad de los contenedores o que estos se encuentren ya descargados, este servicio se encargaría de retirar el residuo y cargarlo en el vehículo de apoyo. Tanto el conductor de segunda como el peón trabajan conjuntamente en las labores de acoplar, retirar y cargar en el vehículo todo tipo de residuos que se encuentren alrededor de los contenedores incluidos los enseres.

• **Servicios de recogida de papeleras con furgón de caja abierta:** estos equipos están compuestos por un conductor de segunda y su cometido es el de mantener en correcto estado de vaciado de las papeleras de las zonas de mayor tránsito peatonal. Los residuos recogidos de las mismas se cargan en bolsas en el furgón.

La categoría reconocida para la prestación de los servicios de brigada en el puesto de conductor, aunque se realicen con vehículos de menos de 3.500 Kg. será la de conductor de primera.

#### **b) Promoción Interna.**

Todos los trabajadores indefinidos a 35 horas/semana (jornada completa) afectados por este convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. Por ello la empresa se compromete a establecer un sistema de formación y organizará los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores tanto a funciones de categoría superior como las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. Dicha formación, la aptitud y demás valoraciones objetivas serán a tener en cuenta a la hora de la promoción, esta formación siempre será para aquellos trabajadores que voluntariamente la soliciten.

Los trabajadores tendrán derecho a la promoción en los puestos de trabajo en lo que a esta materia se refiere en el Convenio General de Limpieza Pública.

Las promociones estarán presididas por un tribunal, compuesto por:

- Presidente y tres vocales técnicos propuestos por la empresa.
- Tres vocales designados por el Comité de Empresa.

Este tribunal será el responsable de la convocatoria de las pruebas, incluyendo los detalles de estas; temas sobre los que versaran; y fecha de realización. Las pruebas de promoción se anunciarán a través de los tablones de anuncios, con una antelación mínima de quince días a la fecha de los exámenes. Los interesados en la promoción se anunciarán a través de los tablones de anuncios, con una antelación mínima de quince días a la fecha de los exámenes. Los interesados en la promoción lo comunicaran a sus mandos respectivos.

El personal de plantilla tendrá derecho a igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta, que se produzcan en la empresa.

Las condiciones exigidas para el ascenso o cobertura de vacantes en los distintos grupos profesionales son las siguientes:

#### **1.- Serán de libre designación de la empresa las siguientes categorías profesionales:**

- a) Grupo de Técnicos: Todas.
- b) Grupo de Administración: jefe de Administración, 1ª y 2ª.
- c) Grupo de mandos intermedios: Encargado General o Jefes de Servicios, Sub-encargado general, Inspector de Distrito, Jefe de Taller y Jefe de Almacén y Mantenimiento.

#### **2.- Ascensos por promoción interna:**

- a) Grupo de mandos intermedios: Capataces y Maestro de Taller.
- b) Grupo administración: Oficial Admón. 1ª y 2ª y auxiliar Admón.
- c) Taller: oficial 1ª y 2ª.
- d) Servicios: Conductor 1ª y Conductor 2ª.
- e) Peón Especializado.
- f) Peón Taller. Dentro de éstos, en las que correspondan a puestos de trabajo en el almacén, se les dará preferencia a aquellos que tengan algún grado de minusvalía.

**3.- A los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad y estén afectados por incapacidad parcial o total para su profesión habitual**, siempre que conserven la capacidad exigible para el ejercicio de la función de las expresadas Categorías se readecuará al puesto de trabajo más idóneo a través de la Comisión de Salud Laboral.

Las vacantes que se produzcan en las categorías antes citadas como de promoción interna se cubrirán al cien por cien con el personal de la plantilla por sistema de examen de capacitación y donde la antigüedad primara solo en igualdad de puntuación.

Igualmente se primarán los cursillos de formación realizados por el trabajador. Solo en el caso de que la convocatoria quedará desierta por no haber superado ningún aspirante la puntuación mínima en los exámenes de capacitación podrá recurrirse a personal externo.

Dada la promoción interna regulada en el presente artículo, los trabajadores que permanezca ciento ochenta días ocupando un puesto de trabajo de superior categoría a la que tenga reconocida, no podrán optar a la citada categoría más que en el proceso de promoción regulado en este artículo para el caso de existencia de vacantes definitivas.

#### **c) Bolsas de Promoción.**

Cualquier sustitución por vacante temporal existente en categoría superior a peón se realizará por los trabajadores que hayan superado los exámenes de promoción sin que hubiera obtenido la plaza.

En el caso de que un trabajador estuviera en varias bolsas de promoción, deberá realizar la primera sustitución que se surja independientemente de en qué bolsa, permaneciendo en la misma hasta su terminación, pasando de turno en dicha bolsa, pero manteniendo el orden en las restantes. En el caso de renuncia o incumplimiento de la sustitución se excluirá de la bolsa de promoción.

A partir de la existencia de vacantes, se iniciará el proceso de promoción interna regulado en el apartado anterior en el plazo máximo de un mes, convocándose al menos tantas plazas como vacantes definitivas existan más un número igual a las necesidades de vacantes temporales que se prevean en el servicio (excepto en los servicios y puestos que no requieran la cobertura de absentismo y vacaciones).

### **ARTÍCULO 8.- MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo referidas a: Jornadas de Trabajo, Horario, Régimen de trabajo a turnos, sistema de trabajo y rendimiento, así como la movilidad funcional, requerirá en todo caso la conformidad del Comité de Empresa. Se establece que en ámbito de aplicación de este Convenio no habrá movilidad geográfica.

### **ARTÍCULO 9.- GARANTÍA DE EMPLEO.**

En caso de finalización o resolución del contrato administrativo suscrito entre la empresa y el Ayuntamiento de Almería, no quedará extinguida la relación laboral de los trabajadores, subrogándose el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en los derechos y obligaciones vigentes, en ese momento, con expreso reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores.

Dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 49 a 52 del convenio nacional que regulan:

- Estabilidad en el empleo.
- Subrogación del personal.
- Supuesto de agrupación o división de contratados.
- Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

Atendiendo a la negociación colectiva para el periodo reseñado en el presente convenio colectivo, y las prórrogas en su caso, la empresa gestora del servicio de limpieza viaria y playas se obliga al mantenimiento del número de 227 trabajadores, con carácter de indefinidos a jornada completa Y la empresa gestora del servicio de RSU se obliga al mantenimiento del número de 93 trabajadores, con carácter de indefinidos a jornada completa

En virtud del compromiso alcanzado, las empresas se verán obligadas a la cobertura de vacantes existentes hasta alcanzar el citado número de 227 (Limpieza Viaria) o 93 (RSU) indefinidos, número de plantilla, a partir del cual, las empresas tendrán libertad para cubrir o no las vacantes que se produzcan por cualquier causa, siempre que se haya excedido el citado número, debiendo entenderse en tal sentido lo dispuesto en cualquier referencia a cobertura de vacantes que pueda haber en el texto articulado de este convenio.

Cuando se produzca una modificación de los servicios contratados por cualquiera de las empresas con el Excmo. Ayuntamiento de Almería que conlleve una variación del número de trabajadores fijados en el contrato administrativo o modificados posteriores del mismo de cada uno de los citados servicios, las partes legitimadas (parte social y empresarial) se comprometen, a adoptar los acuerdos necesarios para adecuar dicha variación del número de trabajadores establecida por el Ayuntamiento, con el objeto de que no se produzcan amortizaciones de trabajadores fijos y/o indefinidos.

### **ARTÍCULO 10.- EXPECTATIVA DE ADMISIÓN EN CASO DE EXTINCIÓN CONDENA**

La condena de un trabajador de las empresas concesionarias, a pena privativa de libertad, puede dar lugar, una vez finalizada dicha condena u obtenido por el trabajador el régimen penitenciario abierto, a su admisión en la empresa, a criterio conjunto del comité de empresa y empresa.

La detención de un trabajador, aunque conlleve su procesamiento, no dará lugar a resolución de contrato de trabajo si no resulta condenado penalmente en el correspondiente procedimiento judicial.

No estarán afectados por este artículo los casos en que la empresa utilice la vía del despido disciplinario.

### **ARTICULO 11.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR.**

En el caso de que un conductor resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión temporal del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, salvo que el motivo de la sanción sea por estado de embriaguez y

consumo de sustancias psicotrópicas, será adscrito preferentemente al servicio de lavadero mientras este exista en la empresa o a un puesto de trabajo alternativo, percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de conductor durante el tiempo que dure dicha suspensión.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa, esta le garantiza un puesto de trabajo hasta que cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su categoría de conductor.

Las empresas bien directamente, o mediante la contratación de una póliza de seguro, se comprometen a asumir las responsabilidades económicas de toda índole, incluso frente a terceros, exigibles a cualquier conductor a su servicio por hechos acaecidos durante la ejecución del mismo, siempre y cuando no sea en estado de embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas.

#### **ARTÍCULO 12. - INDUMENTARIA.**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la calidad de las prendas de trabajo y calzado que entreguen las empresas cumplirán con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (EPIS) siendo el color y logos del vestuario determinado por cada una de las empresas, debiendo adecuarse el tejido de estas a la estación del año.

La empresa se rige en materia de vestuario por el criterio de reposición; por lo que repondrá las prendas de vestuario o calzado roto o deteriorado al trabajador que así lo solicite, en el plazo máximo de 48 horas, estando obligado este, a la devolución de la prenda de vestuario o calzado roto o deteriorado, antes de recibir la nueva. En caso de pérdida o robo de esta, bajo informe del Capataz le será igualmente repuesta.

La cantidad de los equipos de trabajo a entregar por la empresa constarán de lo siguiente:

##### **CONDUCTOR:**

Invierno: Un anorak o traje de agua, dos camisas, dos chalecos o jersey, dos pantalones y un par de zapatos homologados.

Verano: Dos camisas, dos pantalones y un par de zapatos homologados.

##### **MECÁNICO:**

Invierno: Dos monos, un par de botas homologadas y un anorak o traje de agua.

Verano: Dos monos y un par de botas homologadas.

##### **PEÓN:**

Invierno: Un anorak o traje de agua, dos camisas, dos chalecos, dos pantalones, un par de botas o zapatos, una gorra y un jersey.

Verano: Dos camisas, dos pantalones y un par de zapatos o botas.

PERSONAL de PLAYAS, debido a las condiciones en que realizan su trabajo, se le dotará del vestuario adecuado preferiblemente de tejido y calzado ligero homologado.

Para el personal de nueva incorporación la empresa pondrá a su disposición dos equipos de trabajo, uno de invierno y otro de verano, prendas adecuadas para la actividad que desarrolle el trabajador.

Siendo de uso obligatorio para todo el personal quedando excluidos el personal directivo, técnico y administrativo a quienes no se les entregara, pudiendo la empresa hacer uso de su facultad sancionadora por incumplimiento de lo anterior, previa comunicación al Comité de Empresa del recurso a tal medida.

Para el personal para prestación de su trabajo solo los domingos recibirán la mitad del número de prendas que sean dobles de las relacionadas más arriba.

Al causar baja definitiva en la empresa, el trabajador estará obligado a devolver la totalidad de la ropa de trabajo.

#### **ARTÍCULO 13.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.**

Se establece una jornada laboral máxima de 35 horas semanales, para todo el personal, de lunes a sábados, excepción hecha de aquellos trabajadores que sean contratados a tiempo parcial para prestar servicios durante los domingos, así como durante las vacaciones, ausencias... cuyo régimen de jornada vendrá determinada por el propio contrato y no excederá de 35 horas como máximo.

La jornada laboral diaria incluirá como tiempo de trabajo efectivo, un descanso de 20 minutos que tendrá lugar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, para el turno de mañana a las 9 horas, para el turno de tarde a las 17 horas y para el turno de noche a las 1.30 horas aproximadamente.

El personal que preste sus servicios en el turno de noche y exclusivamente durante los días 24 y 31 de diciembre de cada año, iniciará su jornada de trabajo a las 16 horas; no obstante, se podría adelantar en 1 hora, siempre y cuando no haya impedimento por parte del Ayuntamiento.

El personal de limpieza de playas tendrá durante el invierno el mismo horario que el resto del personal y en verano se negociará entre empresa y Comité, con un mes de antelación a la prestación del mismo.

Todas estas jornadas se entienden de lunes a sábado ambos inclusive excepto la jornada del personal administrativo tendrá carácter continuado y su horario durante el presente año será de 8 a 15 horas de lunes a viernes, viendo estos últimos reducida su jornada laboral en una hora diaria siempre que según calendario laboral esa semana tengo un sábado festivo.

##### **Servicios invierno.**

###### **SERVICIOS NOCHE:**

- Recogida nocturna: 22 h A 4 horas.
- Limpieza Viaria (Maquinaria y Cubas) de 22 h a 4 h.
- Taller: 22 h a 4 h.

###### **SERVICIOS MAÑANA:**

- Todo de 6 a 12 h (De lunes a sábado ambos inclusive excepto taller que será de 7h a 13 h)

###### **SERVICIOS TARDE:**

- Todos de 14 h a 20 h.

**Servicios verano.****SERVICIOS NOCHE:**

- Recogida nocturna: 22 h. a 4 h. (Para la Limpieza Viaria) y de 23 h. a 5 h. (para el servicio de Recogida de Residuos Sólidos) RSU
- Limpieza Viaria (Maquinaria y Cubas) de 23 h a 5 h.
- Taller: 23 a 5 h.
- Playas: de 23.30 a 5.30 h.

**SERVICIOS MAÑANA:**

- Todo de 6 a 12 h (De lunes a sábado ambos inclusive excepto taller que será de 7 a 13 h)

**SERVICIOS TARDE:**

Todos de 14 a 20 h.

El horario del vigente convenio será el aquí reflejado, excepto para el sábado que se reducirá en 60 minutos del final de la jornada.

Se respetarán, lo horarios pactados individual o colectivamente vigentes en la actualidad, distintos a los aquí pactados, siempre que resulten más ventajosos para el trabajador.

Como excepción a lo dispuesto en el art.8 y dado el carácter público del servicio y la titularidad del mismo por parte del Excmo. Ayuntamiento, la empresa, a petición del Excmo. Ayuntamiento de Almería, podrá modificar los horarios señalados, debiendo comunicarse a la representación de los trabajadores con la debida antelación dicha modificación, con la información y explicación correspondiente a la misma.

**ARTÍCULO 14.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.**

Se considerarán días de descanso abonables y no recuperables, los festivos señalados en el calendario laboral que anualmente aprueba la Junta de Andalucía y que coinciden con las fiestas de ámbito nacional, de ámbito autonómico y de ámbito local de Almería. Asimismo, es festivo el día 3 de noviembre, día de San Martín de Porres.

**A.-En el servicio de Limpieza Viaria. –**

El trabajo el día festivo (San Martín de Porres) será realizado preferentemente por el personal fijo de la plantilla, adscribiéndose de forma voluntaria para su realización con una antelación de diez días naturales a dicha festividad, percibiendo la cantidad establecida en la tabla salarial para trabajo en festivos; en caso de no cubrirse por los trabajadores fijos de forma voluntaria, la empresa podrá contratar de la bolsa de domingos y festivos a los trabajadores temporales necesarios para la realización de dicho servicio el día de San Martín de Porres, percibiendo la cantidad prevista en el apartado siguiente.

El trabajo en domingos y festivos (excepto San Martín de Porres) será realizado de forma habitual por personal contratado al efecto por la empresa, que se integrarán en una bolsa de trabajo de domingos y festivos; percibiendo por día efectivo de trabajo (domingo o festivo) la retribución equivalente a una jornada ordinaria de su categoría profesional.

En el caso de que el trabajador contratado, no se presente al trabajo en domingo o festivo, sin causa justificada se le aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Solo durante la vigencia del presente convenio (no teniendo carácter consolidable) todos los trabajadores fijos de la plantilla (que obviamente no estén encuadrados en la bolsa de domingos y festivos) percibirán anualmente en el mes de enero del siguiente año un plus de festivo, siendo su importe equivalente a dos días de festivo, según lo especificado en la tabla salarial para cada categoría profesional, el importe de este complemento se abonará de forma proporcional a la duración jornada de trabajo en cómputo anual del trabajador que lo perciba.

Dicho plus no será devengado por aquellos trabajadores que tengan más de un periodo de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral (salvo que precise de intervención quirúrgica con ingreso hospitalario), en el año precedente -sea cual sea su duración-; no computarán a efectos de esta exclusión para el abono de dicho complemento, las situaciones de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

**B.-En el servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos. -**

El trabajo en festivo tendrá el incremento salarial previsto en la tabla salarial anexa a este Convenio.

Al objeto de poder garantizar la correcta prestación del servicio en día festivo; ( y ante la escueta regulación que establece el Art. 21 del vigente convenio colectivo, el cual se limita a señalar un incremento económico para el caso de que dicho servicio sea prestado por personal de lunes a sábado); y para hacer frente a las necesidades organizativas del servicio, se requiere saber con antelación al festivo, el personal voluntario con el que se puede contar para trabajar dicho festivo, se hace necesario articular un procedimiento que conjugue estas necesidades organizativas, con el cumplimiento del artículo 21 de este Convenio, por lo que a tal efecto, para la prestación de servicios en festivos se aplicará el siguiente procedimiento:

Con antelación de diez (10) días a cada festivo, se expondrá un listado para que, con carácter voluntario, aquel personal de lunes a sábado que quiera prestar servicio en el festivo indicado se apunte al mismo. Dicho listado estará abierto durante cinco días. Transcurridos los cinco días hábiles, el listado quedará cerrado, no pudiendo adscribirse más personal voluntario al festivo. Se valorarán situaciones excepcionales que hayan imposibilitado al trabajador apuntarse al listado en plazo indicado.

Con objeto de dotar de una mayor efectividad y optimización del rendimiento del trabajo en festivos, la empresa seleccionara al personal dentro de aquel que venga prestando habitualmente las funciones y puesto de trabajo que requieran los servicios concretos del festivo, además los sucesivos festivos serán repartidos entre el personal apuntado para que no siempre lo realicen los mismos.

En el caso de que el personal adscrito/contratado no se presente al trabajo sin el justificante correspondiente se le aplicará la normativa vigente.

El trabajo en domingo los pluses previstos en la tabla salarial del presente Convenio solo se aplicarán en el caso de que presten servicios en el citado día por parte del personal cuya jornada sea de lunes a sábado. Estos trabajadores que trabajen en los citados días (domingos) tendrán una jornada de cinco horas y disfrutaran un día de descanso semanal en sustitución del domingo de martes a sábado.

**ARTÍCULO 15.- TRABAJOS EXTRAORDINARIOS Y TRABAJOS EN FERIA DE AGOSTO.**

1º.- Los trabajos extraordinarios; y los trabajos en domingos o festivos en el servicio de recogida de residuos que se ejecuten por personal de la plantilla diferente al contemplado en el apartado B) del artículo anterior, percibirán la cantidad regulada en el artículo 40. 6 de este Convenio Colectivo.

2º.- Todos los trabajadores de jornada completa percibirán un plus denominado de feria con carácter de consolidado, que se abonará en la nómina del mes de agosto, en la cuantía que se establece en la tabla salarial.

Los trabajadores de jornada no completa percibirán del importe del citado plus de feria, la parte proporcional correspondiente a su jornada de trabajo.

**ARTÍCULO 16.- VACACIONES.**

Las vacaciones anuales del personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que fuera su modalidad de contratación laboral, se fijan en treinta (30) días naturales (para el periodo 2020-2024), que se distribuirán en doce (12) periodos anuales.

A partir del año 2025, las vacaciones anuales se fijan en treinta y siete (37) días naturales que se distribuirán en nueve (9) periodos anuales. Todos los trabajadores percibirán el día 15 de enero de 2025 la cantidad especificada en la tabla salarial anexa (siendo una paga no consolidable para años sucesivos), más la antigüedad de cada trabajador.

En caso de extinción de la relación laboral por cualquier causa antes del pago en el año 2025, el trabajador tiene derecho a la liquidación de la parte proporcional de la compensación económica por vacaciones no disfrutadas.

La distribución de los cuadrantes de vacaciones habrá de ser negociada con la representación de los trabajadores.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales y no son sustituibles por compensación económica, debiendo facilitarse, en la medida de lo posible, el fraccionamiento de las vacaciones para el personal que así lo solicite.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará la parte proporcional correspondiente.

Se procurará que, en la confección de los periodos vacacionales, el inicio de los mismos no coincida con fin de semana o víspera de festivo.

Con carácter general y dado las características de la empresa, de producción continuada, el periodo de vacaciones anuales retribuidas tendrá carácter rotativo respecto al calendario pactado. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes siempre que ostenten idéntica categoría y/o función.

Para el caso de que algún trabajador reclamase el disfrute vacaciones en un determinado periodo del calendario establecido y el turno ya estuviera completo, se efectuará un sorteo en el que se determinará que trabajador queda excluido del expresado turno. Este procedimiento será utilizado tantas veces como la contingencia se presente.

A partir del año 2020, se establece para todos los trabajadores, una gratificación de vacaciones de devengo anual, (que agrupa el anterior complemento de vacaciones y la gratificación de vacaciones, que existía hasta el 31-12-2019), en la cuantía establecida en la tabla salarial, y que será abonada por la empresa el mes anterior a su disfrute de las vacaciones.

Todos los trabajadores percibirán durante las vacaciones todas las retribuciones y por todos los conceptos correspondientes a su categoría profesional en la cuantía fijada en las tablas salariales.

El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y Comité, durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año anterior a su disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo trabajado, computándose como tal el tiempo de permanencia en situación de baja por Incapacidad Temporal debida a enfermedad común, accidente o enfermedad profesional, así como cualquier otro periodo en que el trabajador haya justificado adecuadamente sus ausencias.

Cuando el periodo de vacaciones se interrumpa o coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, o con uno de los periodos de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4, 5, 7 y 8 del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones, pendientes o en su totalidad, a partir de que finalice dicha situación incapacidad temporal o al concluir el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En caso de extinción del contrato por cualquier causa, sin que se hayan disfrutado las vacaciones se abonarán las retribuciones correspondientes al periodo devengado hasta ese momento en la liquidación.

**ARTÍCULO 17.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

1. Veinticinco (25) días por matrimonio.
2. Dos (2) días por matrimonio de hijos o hermanos, si se celebra tanto en la localidad como en la provincia donde se ubique el centro de trabajo y tres (3) días si tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
3. Tres (3) días por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos en primer grado, si este se produce en la localidad y en la provincia donde radique el centro de trabajo y cinco (5) días si el suceso tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
4. Dos (2) días por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos de segundo grado, siempre que el hecho causante se produzca en la localidad y provincia donde radique el centro de trabajo y cuatro (4) días si tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
5. Un (1) día por fallecimiento de sobrinos.
6. Cinco (5) días en caso de accidente o enfermedad graves, del cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos ampliándose hasta siete (7) días en caso de que tales eventos se produzcan fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo. Este permiso podrá solicitarse en el momento que se tenga conocimiento del hecho causante, debiendo aportarse el correspondiente justificante médico u hospitalario, en un plazo no superior a 7 días desde la solicitud. Se entenderá siempre como enfermedades graves aquellas que conlleven cualquier tipo de hospitalización y todas las intervenciones quirúrgicas que conlleven hospitalización.
7. Tres (3) días por traslado de domicilio.

8. Por el tiempo necesario para efectuar los trámites precisos para la renovación de los permisos de conducir de las clases C, D y E. El personal con categoría profesional de conductor de 2ª y peón especialista tendrá derecho al mismo tipo de permiso para la renovación de la clase B. Los costes de la renovación del Carné de conducir que el trabajador utilice para la realización de su trabajo en la empresa serán sufragados por la empresa, previa justificación de los mismos.

9. Un (1) días por asistencia a juicio.

10. Cuatro (4) días por revisión médica del cónyuge, padres, hijos y del propio trabajador cuando sea preciso el desplazamiento a otra provincia.

11. Treinta (30) días si un trabajador queda viudo y tiene hijos menores o disminuidos a su cargo.

12. Dos (2) días de fallecimiento de abuelo/a.

13. Un (1) día de asistencia a cualquier requerimiento inexcusable.

14. Tres (3) días por revisión médica propia cuando se produzca una intervención quirúrgica en un centro médico no adscrito al Servicio Andaluz de Salud.

15. Los trabajadores podrán disfrutar de cuatro (4) días de asuntos propios previa comunicación por escrito a la empresa. En ningún caso podrá haber más del 5% de los trabajadores de la plantilla en disfrutando dicho permiso simultáneamente. En el supuesto del servicio de Recogida de RSU se repartirá ese límite del 5% de los trabajadores entre los distintos turnos de dicho servicio.

Los permisos retribuidos a que el personal tenga derecho serán abonados como realmente trabajados.

La solicitud para la utilización de los indicados permisos deberá ser presentada a la empresa, con la antelación suficiente posible, pudiendo ser exigidos los justificantes que acrediten la necesidad del permiso solicitado.

Las parejas de hecho, debidamente acreditadas, tendrán derecho en situación de igualdad a todas las licencias retribuidas contenidas en el presente artículo.

#### **ARTÍCULO 18.- LICENCIAS SIN SUELDO.**

La empresa, con audiencia de los representantes sindicales de los trabajadores y por asuntos diferentes a aquellos que dan derecho a permisos retribuidos podrá conceder al personal que lo solicite hasta 15 días de licencia sin sueldo al año. Dicha licencia podría ampliarse por la empresa, en función de las causas de la solicitud del trabajador y con audiencia de los representantes de los trabajadores, hasta 3 meses.

Los días que se soliciten deberán serlo con una antelación mínima de quince días a la fecha de su disfrute, salvo caso de urgente necesidad y no serán acumulables al periodo de vacaciones anuales retribuidas.

#### **ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo con más de un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho o situarse en excedencia voluntaria por un periodo de tiempo que no será inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la Empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de treinta días.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado por escrito con una antelación mínima de treinta días, causando baja definitiva en la empresa el Trabajador que no la hubiera solicitado con la antelación que se indica.

El excedente podrá reincorporarse a la Empresa con antelación a la fecha de prevista de finalización de la excedencia, debiendo en todo caso solicitarlo a la Empresa con una antelación de 30 días. El excedente podrá solicitar ampliación de su excedencia (siempre que no sea superior a 5 años) debiendo comunicarlo a la Empresa en el plazo de 30 días antes de la expiración de dicha excedencia.

Disfrutado ya por un trabajador un periodo de excedencia, este no podrá ejercitar nuevamente tal derecho a no ser que hubieran transcurrido como mínimo tres años contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Todo trabajador que cubra una excedencia de categoría superior a peón no consolidará dicha categoría, aun superando los 180 días, volviendo a su categoría de origen una vez finalice dicha excedencia.

En el caso de que el trabajador excedente causara baja definitiva en la empresa, el operario que cubre la excedencia consolidaría la categoría que estaba cubriendo, a no ser que, por la diversidad del servicio, tuviese derecho a dicha consolidación otro trabajador de la plantilla.

#### **ARTÍCULO 20.- CENSOS.**

La empresa confeccionará anualmente un censo de trabajadores que será entregado a la representación legal de los mismos, respetando los límites establecidos en la legislación vigente y especialmente en materia de protección de datos.

Asimismo, se entregará a la representación legal de los trabajadores un censo consistente en un listado ordenado por razón de la antigüedad del trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

#### **ARTÍCULO 21.- ROTATIVIDAD**

##### **A) ROTATIVIDAD GENERAL**

En el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, los trabajadores, de forma individual, podrán acordar con la empresa el acceso a un puesto de trabajo no sujeto a rotación, quedando fuera del listado tanto el trabajador como el puesto que en el mismo tuviera. En tal caso, el listado del nuevo rotativo será negociado entre la empresa y el Comité.

El servicio de recogida de basuras permanecerá en el rotativo. Los conductores y los peones se atenderán al rotativo que se negocie entre la empresa y Comité. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes previa comunicación y autorización por parte de la Empresa. La denegación de dicho cambio por parte de la Empresa será justificada y comunicada su causa por escrito. Con carácter general, la confección del rotativo se llevará a cabo un plazo máximo



de treinta días contados a partir de la fecha en que se inicien las conversaciones para su elaboración y los desacuerdos que pudieran existir entre empresa y Comité serán sometidos, dentro de este mismo plazo, al arbitraje de un tercero en la forma prevista por la legislación vigente.

El rotativo que se establezca sea cual fuere el procedimiento utilizado, será el resultante de mantener la misma mecánica de variación, pero modificada en el sentido de que, en los puestos de la relación, no figurará el ya implantado ni tampoco los trabajadores excluidos del mismo.

Los conductores y peones rotaran cada dos meses.

#### B) ROTATIVO Y PUESTOS DE TRABAJO DE CONDUCTORES 2ª.

En el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos se establece un rotativo entre los conductores de 2ª, en las siguientes condiciones:

- Quedarán en turno fijo los siguientes vehículos: 4 unidades satélite en turno de noche (furgón de movimiento de contenedores lateral), 4 unidades de apoyo en turno noche (furgón caja abierta y plataforma).

- Entran en rotativo el resto de servicios de la siguiente forma: 2 unidades satélite en turno de noche (furgón de movimiento de contenedores lateral), 2 unidades de apoyo en turno noche (furgón caja abierta y plataforma), 2 unidades de recogida de papeleras en turno de mañana con vehículo de caja abierta, 2 unidades de recogida de papeleras en turno de tarde con vehículo de caja abierta, alternando la jornada con servicios de satélite (furgón de movimientos de contenedores lateral), para la colocación de contenedores en el Paseo de Almería.

- Los actuales servicios fijos de conductores de segunda, pasaran al rotativo una vez existan vacantes definitivas en el mismo.

- Los actuales conductores de segunda, entraran si así lo desean en el turno rotativo anteriormente descrito, de acuerdo con la definición de funciones establecida en el artículo 7.a).

Para la cobertura de vacantes de conductores de 2ª, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del presente convenio, se cubrirán por promoción interna, debiendo agotarse previamente la bolsa de promoción interna de conductores de segunda existente.

#### ARTÍCULO 22.- TURNO DE RESERVA.

En el del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos el turno de reserva será cubierto únicamente por la correspondiente bolsa de promoción interna de conductores de primera existente y este servicio no pertenecerá al turno rotativo. No obstante, si se seguirá cobrando el correspondiente plus rotativo.

Dichos conductores, cubrirán las bajas por enfermedad que se produzcan al 50% de las mismas, una vez transcurrida la primera semana y de modo alterno.

Actuará en situaciones concretas, por ejemplo, para desplazamientos de algún vehículo a talleres externos; para llevar el vehículo a pasar ITV; para vaciar un camión que ha quedado cargado de forma circunstancial, organizándose de tal forma que, en ningún caso se dejará a propósito un camión cargado para que lo descargue el turno de reserva, o para actuaciones necesarias en situaciones de riesgo o fuerza mayor.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y en cuanto a los cometidos específicos de los conductores del turno de reserva, será de aplicación lo establecido en los artículos 5c y 20 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 7 del presente convenio

### CAPÍTULO III SEGURIDAD E HIGIENE

#### ARTÍCULO 23.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Con independencia de las competencias que en esta materia atribuye a los Comités de Empresas el Artículo 64.7.A. 2º del Estatuto de los Trabajadores y de los derechos y obligaciones de estos regulados en los artículos 4.2.d), 5.b) y 19 del mismo cuerpo legal, se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de proceder a la constitución y regular el funcionamiento de la Comisión de Salud laboral en el Trabajo.

Todos los acuerdos de la Comisión de Salud Laboral serán de obligado cumplimiento.

### CAPÍTULO IV MEJORAS SOCIALES NO SALARIALES

#### ARTÍCULO 24.- AYUDAS SOCIALES.

**Ayuda por discapacidad de cónyuge o hijo/s a cargo.**- En concepto de ayuda por cónyuge o hijo/s con discapacidad, que haya sido reconocida en un treinta y tres por ciento o más por el organismo oficial competente, percibirá la cantidad de 75 € mensuales y otros 550 € anuales en la nómina de diciembre; siempre que el cónyuge o hijo/s no realicen una actividad laboral remunerada o por cuenta propia.

**Bolsa escolar y de enseñanza no obligatoria (38.000 € ANUALES),** durante la vigencia de este convenio y posibles prorrogas se fija para los trabajadores adscritos al servicio de Limpieza Viaria en la empresa gestora del servicio de Limpieza Viaria y Playas en la cuantía de veintinueve mil euros (29.000 €) anuales. Y para los trabajadores adscritos al servicio de RSU en la empresa gestora del servicio de RSU en la cuantía de nueve mil euros (9.000 €).

En cuanto a la distribución de la expresada bolsa escolar y de enseñanza no obligatoria se estará a lo que acuerde la empresa respectiva y la Comisión de Asuntos Sociales, entregándose la documentación acreditativa en el periodo comprendido entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre y pagándose con la nómina correspondiente al mes de octubre.

Las diferencias cuantitativas entre los dos servicios vienen en función del total del personal de cada uno de ellos al día de la fecha.

**Bolsa de estudios universitarios (5.400 € ANUALES);** durante la vigencia de este convenio y posibles prorrogas se fija para los trabajadores adscritos al servicio de Limpieza Viaria en la empresa gestora del servicio de Limpieza Viaria y Playas en la cuantía de tres mil seiscientos euros (3.600 €) anuales. Y para los trabajadores adscrito al servicio de RSU en la empresa gestora del servicio de RSU en la cuantía de mil ochocientos (1.800 €) anuales y está destinada a ayudas a los hijos de los trabajadores que estén realizando estudios universitarios.

En cuanto a la distribución de la expresada bolsa de estudios universitarios se estará a lo que acuerde la empresa y la Comisión de Asuntos Sociales.

Las diferencias cuantitativas entre los dos servicios vienen en función del total del personal de cada uno de ellos al día de la fecha.

**Cesta Navidad;** La empresa entregará una bolsa de Navidad a cada trabajador. Se establece el valor unitario de la cesta de navidad durante la vigencia del presente convenio y posibles prorrogas en la cuantía de 50 € (más IVA). Un miembro elegido por la Comisión de Asuntos Sociales y uno designado por la Empresa elegirán la cesta de navidad.

#### ARTÍCULO 25.- FONDO SOCIAL.

La empresa gestora del servicio de Limpieza Viaria y Playas dotará, durante la vigencia del convenio, de un Fondo Social por importe de nueve mil euros (9.000 €) anuales, cuya cuantía se distribuirán por la comisión de asuntos sociales.

Y la empresa La empresa gestora del servicio de RSU, durante la vigencia del convenio, de un Fondo Social por importe de nueve mil euros (2.600 €) anuales, cuya cuantía se distribuirán por la comisión de asuntos sociales respectivas.

Las diferencias cuantitativas entre los dos servicios vienen en función del total del personal de cada uno de ellos al día de la fecha.

Una parte del fondo en concreto la cantidad de 7.000 € en el caso de la empresa gestora del servicio de Limpieza Viaria y Playas y de 2.000 € en el caso de la empresa gestora del servicio de RSU se destinará al pago de prótesis dentales, auditivas y gafas graduadas para uso de los trabajadores.

Los trabajadores deberán aportar a la empresa entre el quince de enero y el quince de febrero la documentación/factura acreditativa del pago correspondiente al año anterior. Una vez recibidas las mismas la Empresa dará traslado a la Comisión de Asuntos Sociales de las peticiones efectuadas para que lleve a cabo su estudio, aprobación y posterior distribución de los pagos a efectuar con cargo a la partida antes indicada y la Comisión dará traslado a la empresa mediante acta y listado de nombres y cantidades de los importes a abonar con cargo a dicho fondo a cada uno de los trabajadores peticionarios, lo que se realizará en la nómina del mes de febrero.

La otra parte del fondo por importe de dos mil (2.000 €) en el caso de la empresa gestora del servicio de Limpieza Viaria y Playas y de 600 € en el caso de la empresa gestora del servicio de RSU se destinará para ayudas extraordinarias en casos de necesidad excepcionales de los trabajadores a valorar por la Comisión de Asuntos Sociales

Las ayudas con cargo a esta partida se deberán solicitar por escrito a la Comisión de Asuntos Sociales, junto con la documentación acreditativa que estime oportuna el peticionario para justificar su petición y previo estudio se acordará lo procedente en relación con la admisión de la misma, su importe; y su carácter de reintegrable (en este caso por un periodo no superior a diez meses) o no reintegrable o sea con cargo a dicha partida del fondo.

La comisión informará a la en el mes de enero de la gestión de las dos partidas del fondo arriba detalladas a los trabajadores; y los remanentes no dispuestos se acumularán con el fondo social del siguiente año.

Será motivo de reintegro de las ayudas económicas percibidas:

La falsedad de cualquiera de los extremos de la solicitud planteada

La concesión al trabajador ayudas por organismo o entidades públicas, de cuantía superior o suficiente para hacer frente a la eventualidad presentada.

El fondo social, así como los componentes de la Comisión, solo podrá ser disuelto por decisión conjunta entre Empresa y Comité de Empresa.

#### ARTÍCULO 26.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

La empresa suscribirá una póliza colectiva de seguro; a favor de sus trabajadores para cubrir las contingencias especificadas y con las indemnizaciones correspondientes que percibirá el trabajador, o en caso de muerte sus herederos testamentarios o herederos ab intestato; el importe de dichas indemnizaciones permanecerá inalterado durante la vigencia del presente convenio colectivo o prorrogas

CONTINGENCIAS DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL	IMPORTE EN EUROS
Muerte.	17.000.-
Gran Invalidez.	17.000.-
Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.	10.500.-
Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual	10.500.-

CONTINGENCIAS DERIVADAS DE ACCIDENTE NO LABORAL O ENFERMEDAD COMÚN	IMPORTE EN EUROS
Muerte.	11.000.-
Gran Invalidez.	10.500.-
Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.	7.000.-
Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual	2.800.-

Lo establecido en los dos apartados anteriores, se entiende sin perjuicio de las prestaciones, indemnizaciones o subsidios de cualquier tipo que pudiera corresponder al trabajador o sus herederos en su caso.

Queda excluida de la indemnización prevista en este artículo, los supuestos de declaración de **Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitiva** y por ende susceptible de recuperación para la actividad laboral, en el plazo máximo de dos años, previstos y regulados en el artículo 174 de la LGSS. No obstante, una vez que dicha declaración de **Invalidez Permanente Total para la profesión habitual** sea definitiva procederá el abono de la indemnización establecida.

Y también queda excluida de la indemnización prevista en este artículo aquellos casos en que el trabajador declarado en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual de conformidad con lo previsto en el artículo 7 apartado b punto 3º de este Convenio si mantiene su relación laboral con la empresa siendo adaptado o recolocado en un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes.

#### ARTÍCULO 27.- INDEMNIZACIÓN ECONÓMICA POR JUBILACIÓN.

Cuando el trabajador cause baja en la Empresa por jubilación, le será abonado en concepto de indemnización por tal motivo las siguientes cantidades

A).- Jubilación ordinaria de un trabajador, la empresa abona, en concepto de indemnización por dicha contingencia, las siguientes cantidades:

Si la antigüedad que ostenta en el momento de la jubilación es de cinco años, la indemnización será de ochocientos (800) euros

Por cada año que exceda de los cinco la indemnización será de ciento cincuenta (150) euros, hasta un máximo de quince años de servicios.

A partir de una antigüedad superior a los quince años la indemnización consistirá en una cantidad única y no acumulable a las anteriores de cuatro mil (4.000) euros

B).- Jubilación parcial anticipada.- En caso de jubilación parcial, las cantidades previstas en el apartado anterior se abonarán en proporción al porcentaje de jubilación efectiva en el mes siguiente a la fecha de la resolución administrativa.

C).- Jubilación total anticipada.- Para los casos en que el trabajador se jubile anticipadamente, la indemnización será la siguiente:

1. Jubilación 63 años: 12.000 €
2. Jubilación 64 años: 10.500 €.
3. Jubilación 65 años: 8.000 €.
4. Jubilación 66 años: 6.500 €.

Estas cantidades indemnizatorias previstas en los tres apartados anteriores en ningún caso tendrán el carácter de pensión.

En cualquiera de los supuestos de jubilación previstos en el presente artículo si se produce antes del 1 de enero de 2025 el trabajador, además de las cantidades aquí previstas, tendrá derecho al abono por parte de la empresa, de la parte proporcional del importe de la denominada paga de junio suspendida (artículo 41.4) y al importe económico de los siete días de vacaciones (artículo 16), a prorrata del tiempo transcurrido desde el 1 de enero de 2020 a la fecha de la jubilación en cualquiera de estos supuestos .

#### ARTICULO 28.- SUPUESTOS DE JUBILACIÓN.

##### 1.- JUBILACIÓN ORDINARIA. -

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, además de la condición general exigida en el apartado 1 del artículo 165.1 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015 reúnan las condiciones establecidas en el art. 205 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015 en concreto:

Haber cumplido 67 años o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. (Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos).

Tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

##### APLICACIÓN PAULATINA DE LA EDAD DE JUBILACIÓN Y AÑOS DE COTIZACIÓN

La edad de jubilación y el período de cotización a que se refiere la LGSS aprobada por R.D. Legislativo 8/2015, se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

## JUBILACIÓN OBLIGATORIA

1.- Las partes firmantes declaran que constituye un objetivo prioritario de política de empleo para la contrata todos aquellos ámbitos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas en el presente convenio, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel de la empresa la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo.

Tales acciones o medidas empresariales tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación con la jubilación que se establece a continuación.

2.- Consecuencia de lo anterior, es el acuerdo logrado mediante el cual las partes negociadoras al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre en su nueva redacción establecen incorporar al presente convenio la **extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación** que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en el apartado tercero y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Y que la empresa contrate a un nuevo trabajador bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo y/o transforme un contrato existente de duración determinada en indefinido. Tal contratación habrá de realizarse en un periodo no superior a un mes desde la extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

3.- De acuerdo con el anterior apartado y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación –que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación– la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

- En 2020: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años.

- En 2021: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años y 3 meses o más) o de 66 años para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años y 3 meses.

Cuadro en el que figura la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los tres indicados años, dependiendo del periodo de cotización acreditado en casa caso: Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2020	37 años o más.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.

## 2.- JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

1.- Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205 1.a) del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015 y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, previo acuerdo con la empresa; informando siempre de la petición al Comité de Empresa; a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos establecidos en el artículo 215 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015.

a) Haber cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

La escala de edades indicada no se aplicará a los trabajadores a que se refiere la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

#### Jornada residual

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total de la jornada residual acordada

Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de un mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205 y la disposición transitoria séptima del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015.

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205 y la disposición transitoria séptima del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial. Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente.

#### **ARTÍCULO 29- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA POR CAPACIDAD DISMINUIDA.**

El trabajador que sea declarado en situación de Invalidez Permanente en grado Parcial y que, por esta causa, no pueda continuar el desempeño de los cometidos que tuviera asignados de acuerdo con su categoría profesional, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas, con reconocimiento por parte de la empresa de la categoría profesional adecuada al puesto que ocupe y respetándosele el salario y complementos del mismo que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

Con el fin de la adecuación del salario que perciba en su anterior categoría profesional respecto al de la nueva se vaya produciendo escalonadamente y de la forma menos gravosa posible, los incrementos retributivos que se pacten anualmente le serán hechos efectivos a razón del 50% del importe que suponga dicho incremento para la categoría profesional que ostentase antes de ser declarado en la expresada situación de Invalidez, en el primer año y de un 25% en los sucesivos incrementos, hasta que los mismos sean igualados por la retribución de la nueva categoría asignada.

#### **ARTÍCULO 30.- MEJORAS VOLUNTARIAS EN CASOS DE IT.**

Todos los trabajadores en situación incapacidad laboral derivada de cualquier contingencia, percibirán con cargo a la empresa la diferencia existente entre la prestación económica que les corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el 100% de su salario real desde el primer día de baja.

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en reunión semestral celebrada en los meses de enero y julio examinará el índice de absentismo correspondiente al semestre inmediatamente anterior y las causas de este; analizados los resultados la Comisión podrá establecer medidas correctoras que estime adecuadas para la reducción del índice de absentismo; incluida si fuese preciso la limitación o exclusión del complemento de incapacidad laboral establecido en el apartado precedente, para determinados supuestos y de forma temporal.

#### **ARTÍCULO 31.- PERMISO DE MATERNIDAD, PATERNIDAD POR NACIMIENTO DE HIJO O POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO. ESTADO DE GESTACIÓN.**

El padre dispondrá del correspondiente **permiso de paternidad** que en el año 2020 es de doce semanas y en el año 2021 serán de dieciséis semanas.

El permiso de paternidad en el año 2020 es obligatorio coger las cuatro primeras semanas inmediatamente después del parto. El resto de las semanas, hasta completar las doce a que tendrá derecho durante este año, serán de disfrute voluntario y podrá disfrutarlas hasta que el hijo cumpla un año, pudiendo cogerlas todas seguidas o por periodos semanales y preavisando con quince días de antelación en la empresa.

El permiso de paternidad en el año 2021 es obligatorio coger las **seis** primeras semanas inmediatamente después del parto. El resto de las semanas, hasta completar las doce a que tendrá derecho durante este año, serán de disfrute voluntario y podrá disfrutarlas hasta que el hijo cumpla un año, pudiendo cogerlas todas seguidas o por periodos semanales y preavisando con quince días de antelación en la empresa.

En caso de **parto prematuro con falta de peso o cuando el recién nacido necesite** hospitalización durante más de siete días, el permiso de paternidad se amplía tantos días como el bebé deba estar hospitalizado hasta un máximo de trece semanas.

En el supuesto de fallecimiento del hijo el periodo de suspensión no se reduce, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La madre dispondrá del correspondiente **permiso de maternidad** que es de 16 semanas; de las que obligatoriamente seis semanas de permiso se disfrutarán tras el parto. El disfrute de las diez semanas restantes es voluntario para la madre, pero si las disfruta deberá hacerlo dentro del primer año de vida del recién nacido, bien sea de forma consecutiva a las seis primeras semanas o no. La madre puede ceder semanas de descanso al otro progenitor, en concreto, durante el año 2020 solo podrá transferir dos semanas y a partir del año 2021 no podrá transferir ninguna semana.

**Permiso de paternidad por adopción o acogimiento;** cada progenitor tendrá el deber de disfrutar, de manera obligatoria, de seis semanas de descanso, inmediatamente posteriores a la resolución judicial que establezca dicha adopción o acogimiento. Estas semanas deberán disfrutarse a tiempo completo e ininterrumpidamente. Los progenitores pueden disponer, además de un total de dieciséis semanas de permiso cuyo disfrute será voluntario que se deben disfrutar de forma ininterrumpida y dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial.

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor.

Si los dos progenitores trabajan en la empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por escrito de forma motivada aportando razones fundadas y objetivas de su denegación

**Estado de Gestación.-** Las trabajadoras en estado de gestación, estarán en lo dispuesto en la legislación vigente.

La trabajadora en estado de gestación, a propuesta y mediante informe motivado de un ginecólogo-tocólogo del Servicio Andaluz de Salud o del médico que le corresponda a la trabajadora, tendrá derecho a que la empresa adapte su puesto de trabajo por el tiempo indispensable, a otro puesto de trabajo que sea más adecuado a su estado si es posible.

**Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**

Se aplicarán a los trabajadores todas las normas referentes a la conciliación de la vida familiar y laboral.

**ARTÍCULO 32.- IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

En materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector, se estará a lo establecido en el artículo 70 del convenio nacional. La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberá adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

**ARTÍCULO 33.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO.**

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

**ARTÍCULO 34.- VIOLENCIA DE GÉNERO.**

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

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional de salario o a la reordenación del tiempo de trabajo.

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de su centro de trabajo.

- El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

**ARTÍCULO 35.- CONTRATACIÓN Y BOLSA DE TRABAJO**

**En el servicio de Limpieza Viaria.**- La cobertura de vacantes definitivas existentes en puestos de trabajo fijos a jornada completa o parcial, del grupo de operarios (que no hayan sido cubiertas por el sistema de promoción interna reflejado en el Art. 7. del Convenio) se realizará por la empresa de entre los trabajadores incluidos en la bolsa de trabajo a la fecha de la publicación del presente convenio colectivo y que se relacionarán en un acta debidamente identificados; no admitiéndose futuras incorporaciones a dicha bolsa de trabajo.

La cobertura de las vacantes definitivas existentes se realizará siguiendo el orden de prelación fijado en el listado arriba indicado; y la oportuna capacitación para el desempeño del puesto de trabajo existente.

En caso de llamamiento de un trabajador de la bolsa para su incorporación a la empresa y éste rechace por cualquier circunstancia dicho ofrecimiento, pasará al último lugar de la lista y se ofrecerá el puesto al siguiente trabajador.

En caso de un segundo llamamiento de un trabajador de la bolsa para su incorporación a la empresa rechazado igualmente, el aspirante será eliminado de la relación o bolsa.

En caso de no existir trabajadores de la bolsa o una vez esta se extinga la empresa podrá contratar libremente.

**En el servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.**- La cobertura de vacantes definitivas existentes en puestos de trabajo fijos a jornada completa o parcial, del grupo de operarios (que no hayan sido cubiertas por el sistema de promoción interna reflejado en el Art. 7. del Convenio) se realizará por la empresa libremente en este caso será personal de domingos.

**CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES****ARTÍCULO 36. REPRESENTANTES SINDICALES.**

La empresa reconoce los derechos sindicales de los trabajadores y el legítimo ejercicio de estos dentro de su ámbito y conforme a la normativa jurídica que los regula. De forma expresa se hace constar el rechazo de las partes negociadoras a las conductas antisindicales y a cualquier comportamiento que pueda limitar o coartar aquellos derechos.

Por tratarse de materia cuya regulación queda sometida por el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación en Convenio Colectivo, se pacta expresamente la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes y en cómputo mensual, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

**CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES****ARTÍCULO 37.- PAGO MENSUAL.**

La empresa abonará el salario a sus trabajadores por mensualidades vencidas, antes del primer día del mes siguiente.

**ARTÍCULO 38.- INCREMENTO SALARIAL.**

Para el año 2019 se producirá una revisión salarial con la variación porcentual que experimentó el IPC anual publicado por el INE del año 2018 SEGÚN TABLA SALARIAL ANEXA

Para el año 2020 se producirá una revisión salarial con la variación porcentual que experimentó el IPC anual publicado por el INE del año 2019 SEGÚN TABLA SALARIAL ANEXA.

Para el año 2021 se producirá una revisión salarial con la variación porcentual que experimente el IPC anual publicado por el INE del año anterior (2020).

Para el año 2022 se producirá una revisión salarial con la variación porcentual que experimente el IPC anual publicado por el INE del año anterior (2021).

Para el año 2023 se producirá una revisión salarial con la variación porcentual que experimente el IPC anual publicado por el INE del año anterior (2022).

Para el año 2024 se producirá una revisión salarial con la variación porcentual que experimente el IPC anual publicado por el INE del año anterior (2023).

Para el año 2025 se producirá una revisión salarial con la variación porcentual que experimente el IPC anual publicado por el INE del año anterior (2024).

No podrán realizarse decrementos salariales en caso de que la variación porcentual del IPC en cualquiera de los años indicados sea negativa.

#### **ARTÍCULO 39.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.**

Además de lo dispuesto en el Artículo 29.1, párrafo segundo, del Estatuto de los trabajadores, la empresa librará una cantidad, que se fija en treinta mil euros (30.000 €), para la empresa gestora del servicio de limpieza viaria y playas y en diez mil euros (10.000 €) para la empresa gestora del servicio de RSU la cual quedará disponible para la concesión a los trabajadores de anticipos reintegrables, sin interés.

La amortización de dichos anticipos comenzará a partir del cobro por el trabajador que lo perciba de la paga correspondiente al mes siguiente a fecha de su concesión. A medida que tales anticipos se vayan reintegrando, la empresa concederá nuevos préstamos hasta el límite de la cantidad existente en cada momento para esta contingencia. Los anticipos dimanantes de dicho fondo serán reintegrados por los beneficiarios en un plazo no superior a diez meses.

El importe máximo anual que cada trabajador puede solicitar como anticipo será de 1.000 €, ya sea de una vez o a través de varias solicitudes cuyo importe acumulado no supere la citada cifra de 1.000 €. Los trabajadores que no hayan tenido un anticipo reintegrable tendrán preferencia en la concesión de los mismos. No se podrá solicitar dichos anticipos durante el periodo en el cual se le está deduciendo un anticipo solicitado y concedido anteriormente.

#### **ARTÍCULO 40.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

La retribución de los trabajadores de acuerdo con la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñen estará compuesta por el salario base que se determina en las tablas salariales anexas y por los siguientes complementos salariales:

##### **A) PERSONALES:**

**Antigüedad:** consistente en tres bienios al 5% y sucesivos quinquenios al 10% del salario base, vigente en cada momento, correspondiente a la categoría profesional que ostenta el trabajador con derecho a su percibo. Se abonará con la misma periodicidad que el salario base (12 mensualidades) y en las pagas de verano y navidad.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a abonarse, desde primero de enero del año en que se cumpla o alcance.

La antigüedad de los administrativos que están adscritos a la contratan como derecho adquirido ad personam se abonará sobre el salario base en 455 días al año: correspondientes al cómputo de 365 días más 90 días de las tres pagas extras (verano, navidad, beneficios). Los administrativos no adscritos a la contrata se registrarán por el sistema general.

##### **B) DE PUESTO DE TRABAJO.**

**1.- Pluses de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad:** se devengarán por día efectivamente trabajado, siendo de carácter funcional y no consolidable y calculados sobre el salario base vigente en cada momento. Su distribución será la siguiente:

a) servicio de recogida de basuras: peón de recogida y peón rotativo: pluses penoso y peligroso 30% (precio diario \* 298 días / 12 meses) del salario base diario, independientemente de las funciones que estén desempeñando. Resto de las categorías: mismos pluses 25% (precio diario por 298 días / 12 meses) del salario base diario.

b) limpieza pública diurna y nocturna: el personal de barrido con brigada, carretones y baldeo percibirán los Pluses penoso y tóxico en cuantía de un 25% (precio diario por 298 días / 12 meses) para todas las categorías profesionales.

c) los conductores de lavacontenedores, peones de lavacontenedores y peones especialistas percibirán, en concepto de pluses penoso y peligroso, un 35% (precio diario por 298 días / 12 meses) del salario base diario. Las cuantías mensuales previstas por este concepto están reflejadas en las tablas salariales anexas.

**2.- Plus de Nocturnidad:** todos los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus de Nocturnidad por jornada efectivamente trabajada, consistente en un 30% (precio diario por 272 días / 12 meses) del salario base diario correspondiente a su categoría profesional.

##### **C) POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO.**

**1.- Plus de Asistencia.** Este plus viene a englobar los pluses de asistencia, productividad y transitorio de rendimiento de anteriores convenios, tanto en cuanto a contenido económico como en cuanto a sus definiciones y trata de primar el esfuerzo necesario que se requiere del trabajador para finalizar su trabajo en el distrito que tenga asignado, salvo por causas que le sean ajenas. Se abona por jornada efectivamente trabajada con rendimiento normal y correcto y su cuantía no se computará a efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias ni del salario a percibir en domingos o festivos.

**2.- Plus de Especialización.** Con el ánimo de compensar el personal que por la índole o naturaleza del trabajo que realiza o vehículo que se le asigna ha de reunir unas condiciones especiales se acuerda el establecimiento de este Plus de Especialización que se abonará al personal especializado habitualmente a la conducción o manejo de todos los mandos, mecanismos y accesorios de cualquier vehículo de tracción mecánica destinado a cualesquiera de los servicios que se contemplan en este Convenio Colectivo.



**3.- Plus de Vertido.** Su importe es el que figura en las Tablas Salariales anexas y su finalidad es la de compensar al Conductor por terminación de su trabajo diario, salvo causas ajenas a su voluntad, y por la posible prolongación de jornada que le ocasione el ir a verter, siempre y cuando el vertedero se mantenga a la misma distancia actual. Caso de que la distancia del vertedero varíe se negociará el nuevo importe de este Plus.

**4.- Prima de Productividad por día posterior a festivo.** Para compensar el mayor esfuerzo que, como consecuencia de los descansos que se realizan en días festivos, se produce al día siguiente por la acumulación de basuras, y respecto al personal de recogida y limpieza con excepción del que presta sus servicios en el equipo mixto aspirador e impulsor e imbornales, se establece una prima con esta denominación que se recibirá por cada día posterior a festivo efectivamente trabajado en la cuantía que figura en las tablas salariales anexas y que compensara, en cada caso y en cómputo anual, la posible prolongación de jornada que se produzca en esos días, compensándose así, en cómputo anual, los posibles devengos por horas extraordinarias que, por dichos motivos, hubieran de ser realizadas. Esta prima solo será devengada cuando el servicio, incluido el vertido en el caso del conductor, quede finalizado, salvo causas que lo impidan ajenas a la voluntad de los trabajadores. Su importe no entrará a formar parte del cálculo de los demás complementos salariales cualquiera que sea su clase o naturaleza. La prolongación de jornada se entiende respeto de la habitual en los demás días. En ningún caso esta prolongación podrá exceder de los casos reglamentados. Este derecho a percibir esta prima estará en función de que se trabaje el día posterior a festivo en concreto. Su retribución se encuentra detallada en la tabla salarial.

**5.- Horas extraordinarias por fuerza mayor.** Por fuerza mayor se entiende un acontecimiento externo al círculo de la empresa y del todo independiente de la voluntad de ésta que, a su vez, sea imprevisible o que previsto, sea inevitable, por ende, tiene un carácter excepcional que deriva tanto de la situación extraordinaria que motiva el trabajo como del carácter urgente e inaplazable de la necesidad de realizarlo. Dichas horas extraordinarias por causa de fuerza mayor de conformidad con lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores no se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias

**6.- Prima por trabajo en día festivo.-** esta prima, contemplada en el Artículo 14 del presente convenio, se percibirá en función de que se trabaje el día festivo concreto y su importe no entrará a formar parte del cálculo de los demás complementos salariales cualquiera que sea su naturaleza. Su importe es el que se determina en la tabla salarial.

**7.- Plus complementario:** el personal administrativo percibirá un plus complementario cuya cuantía se determinan en la Tabla Salarial.

**8.- Plus de Martes:** a los efectos de compensar a los oficiales de 1ª y 2ª mecánicos afectos al taller el excede de trabajo de cada martes, se establece este Plus cuyo importe queda reflejado en la Tabla Salarial.

**9.- Plus de brigada:** la brigada integrada en el rotativo a que se refiere el Artículo 22 del presente convenio cubrirá las posibles bajas que se produjeran. Caso de tener que doblar tendrán derecho a un día de descanso. La cuantía de este plus es la consignada en la Tabla Salarial.

**10.- Prima por trabajo en domingo:** el importe de este complemento salarial es el que aparece en las Tabla Salarial.

**11.- Plus Feria:** Que compensa cualquier exceso de jornada que se pudiera efectuar durante los días coincidentes con la celebración de la Feria de Almería, regulado en el artículo 15 del presente Convenio, La cuantía de este plus es la consignada en la Tabla Salarial Anexa y que percibirá la totalidad de la plantilla.

#### **ARTÍCULO 41.- GRATIFICACIONES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR A UN MES.-**

**1.- Julio y Navidad.-** su importe es el que figura en las Tablas Salariales y serán devengadas en proporción tiempo efectivamente trabajado. Las ausencias injustificadas no se computarán como tiempo efectivamente trabajado. Su paga se efectuará los días 15 de los meses de julio y diciembre.

**2.- Beneficios.-** El importe de esta gratificación es el que figura en las Tablas Salariales y por correspondes al ejercicio económico anterior, se hará efectiva en el mes de marzo y antes del día 15, su importe se abonará en función al tiempo efectivamente trabajado.

**3.- Santo Patrón.-** Con motivo de la festividad, el 3 de noviembre de San Martín de Porres, Patrón de los Trabajadores de Limpieza se abonará una gratificación cuya cuantía es la que se determinan en las Tablas Salariales Anexas. El pago de la referida gratificación tendrá lugar con la mensualidad de octubre.

**4.- Junio.-** En el mes de junio de 2025, las empresas abonarán a sus trabajadores como gratificación extraordinaria la cantidad de mil doscientos treinta y seis euros (1.236 €) incrementada con la variación porcentual que experimente el IPC de los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024; no restando en caso de que cualquiera de los futuros IPC sea negativo, dicha paga será de devengo anual, quedando consolidada, siendo su fecha de abono el 15 de junio.

Con carácter excepcional y para ese año 2025, el devengo de la paga de junio será de enero a diciembre; sin perjuicio de que la fecha de pago de la mencionada paga, se realizará como se ha indicado en el párrafo anterior, con fecha 15 de junio de 2025.

En caso de extinción de la relación laboral por cualquier causa antes del pago en el año 2025, el trabajador tiene derecho a la liquidación de la parte proporcional de la paga arriba indicada.

#### **ARTÍCULO 42.- COMPLEMENTOS COMPENSATORIOS.**

**1.- Plus de Transporte y Distancia.-** Con el fin de resarcir a los trabajadores de los gastos que soportan como consecuencia de los desplazamientos a los centros de trabajo y a la inversa, se establece este Plus, con carácter compensatorio del gasto indicado. Su importe, que figura en las Tablas Salariales, no será computable a efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios, ni en la paga de vacaciones.

**2.- Plus de mantenimiento de prendas de trabajo.-** con el fin de resarcir a los trabajadores de los gastos efectivamente realizados por ellos para el mantenimiento y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la empresa, al efecto se establece este plus con carácter compensativo del gasto indicado. Su importe, que figura en las tablas salariales no será computable a efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios ni en la paga de vacaciones.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA.-

Queda expresamente derogado el convenio colectivo de trabajo de Empresa de la UTE Acciona Generala Servicio de Limpieza Viaria de Almería publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería de fecha 17 de octubre de 2016 página 21 y modificaciones posteriores (Código Convenio 04100242012016); así como todas los pactos o acuerdos de carácter colectivo de fecha anterior a la fecha de firma del presente convenio que no estén recogidos en el presente texto articulado.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. – ENTRADA EN VIGOR.-

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por la comisión negociadora sin perjuicio de su posterior publicación en el B.O.P.A.

El presente convenio colectivo ha sido aprobado de forma mayoritaria por la representación de la parte social y por la totalidad de la parte empresarial y en prueba de conformidad, firman el texto articulado y las tablas salariales (todas sus hojas un representante de la empresa Sr. Mínguez y el Presidente del Comité de Empresa Sr. Martínez por la parte social; y los restantes integrantes que lo han aprobado lo firman en la primera página, en esta última y las tablas salariales.

#### FIRMANTES DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

JAVIER MÍNGUEZ JIMÉNEZ EMPRESA	JOSÉ RAMÓN QUIRANTE MARHUENDA EMPRESA
IGNACIO SOTO LOSTAL EMPRESA	PEDRO AVILÉS TRIGUEROS EMPRESA
ANTONIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ CSIF	EDUARDO RAMOS GARCÍA CSIF
FRANCISCO JAVIER PÉREZ LÓPEZ CCOO	JESÚS PEÑA MANZANO CCOO
FELIPE SANTIAGO MORENO CCOO	ANTONIO CABRERA VICTORIA CCOO
JOSÉ LUIS NADAL RUIZ CCOO	MIGUEL D. GÁLVEZ CRUZ CCOO

#### TABLA SALARIAL AÑO 2019

		Peón R.D.	Peón L.D.	Peón Rotat.	Peón Rotat. N.	Peón Lavac.	Peón Limpieza N.	Peón Esp. N.	Peón Esp. D.
S. Base	12,00	883,04	883,05	883,05	883,05	875,22	824,18	875,22	875,22
P. Nocturno	12,00	0,00	0,00	0,00	197,50	195,83	184,33	195,83	0,00
P. Penoso	12,00	229,42	215,22	229,42	229,42	250,16	200,87	250,16	250,16
P. Asistencia	12,00	181,38	181,38	181,38	181,38	163,61	169,29	163,61	163,61
P. Post. Fest.	12,00	28,71	28,71	28,71	28,71	28,11	26,80	28,11	28,11
P. Rotativo	12,00	0,00	0,00	53,36	53,36	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Espec.	12,00	0,00	0,00	0,00	0,00	248,33	0,00	248,33	248,33
Transporte	12,00	159,03	159,97	159,97	159,97	147,09	149,30	147,09	147,09
Mant. Vest.	12,00	157,63	158,58	158,58	158,58	145,71	148,00	145,71	145,71
GR. Vacac.	1,00	592,24	592,24	592,24	592,24	575,11	552,75	575,11	575,11
P. Feria	1,00	94,66	92,39	106,83	106,83	103,75	86,23	103,75	103,75
Comp. Vacac.	1,00	77,26	77,26	77,26	77,26	75,02	72,11	75,02	75,02
Junio (*)	1,00	622,08	622,08	622,08	622,08	620,58	0,00	620,58	620,58
Verano	1,00	1.540,94	1.603,85	1.641,37	1.641,37	1.986,48	1.496,92	1.986,48	1.790,79
Navidad	1,00	1.540,94	1.603,85	1.641,37	1.641,37	1.986,48	1.496,92	1.986,48	1.790,79
Beneficios	1,00	433,10	433,10	433,10	433,10	421,59	404,22	421,59	421,59
Octubre	1,00	561,40	561,40	561,40	561,40	564,09	523,98	564,09	564,09
Anual		25.133,15	25.109,01	26.009,18	28.379,12	30.981,65	25.066,41	30.981,65	28.240,30

		Cond. D.	Cond. N.	Cond. Rot.D.	Cond.Rot. N.	Cond.Brigada	Cond. Lavac.	Cond. 2º D	Cond. 2º N.
S. Base	12,00	918,46	918,46	918,46	918,46	918,46	918,46	902,43	902,43
P.- Vertido	12,00	210,28	210,28	210,28	210,28	210,28	210,28	210,28	210,28
P. Nocturno	12,00	0,00	205,28	0,00	205,28	0,00	205,28	0,00	201,66
P. Penoso	12,00	223,86	223,86	223,86	223,86	223,86	262,33	219,95	219,95
P. Asistencia	12,00	181,94	187,22	181,94	187,22	181,94	186,38	123,06	123,34
P. Post. Fest.	12,00	28,11	28,11	28,11	28,11	28,11	28,11	28,28	28,28
P. Rotativo	12,00	0,00	0,00	82,41	82,41	88,10	0,00	0,00	0,00
P. Espec.	12,00	102,71	102,71	102,71	102,71	102,71	181,99	102,71	102,71
Transporte	12,00	210,79	210,81	210,79	210,81	210,79	210,77	210,79	210,79
Mant. Vest.	12,00	210,79	210,81	210,79	210,81	210,79	210,77	210,79	210,79
Gr. Vacac.	1,00	721,79	721,79	721,79	721,79	721,79	612,50	581,47	581,47
P. Feria	1,00	107,41	120,32	107,41	120,32	107,41	120,32	99,64	99,64
Comp. Vacac.	1,00	75,85	75,85	75,85	75,85	75,85	75,85	75,85	75,85
Junio (*)	1,00	620,58	620,58	620,58	620,58	620,58	620,58	620,58	620,58
Verano	1,00	1.997,21	2.207,24	2.185,83	2.185,83	2.085,46	2.415,00	1.921,31	2.123,03
Navidad	1,00	1.997,21	2.207,24	2.185,83	2.185,83	2.085,46	2.415,00	1.921,31	2.123,03
Beneficios	1,00	465,98	465,98	465,98	465,98	465,98	465,98	425,22	425,22
Octubre	1,00	668,28	668,28	668,28	668,28	668,28	559,46	551,20	551,20
Anual		31.697,65	34.657,86	33.063,85	35.604,00	32.931,33	36.257,12	30.296,14	33.122,90

		J. Servicios	J. Taller	Capataz D.	Capataz N.	Insp Distrito
S. Base	12,00	1.054,51	1.054,51	1.054,51	1.054,51	937,34
P. Complem.	12,00	614,94	0,00	57,11	57,11	50,76
P. Nocturnidad	12,00	0,00	0,00	0,00	235,83	0,00
P. Penoso	12,00	215,16	215,16	215,16	215,16	191,25
P. Asistencia	12,00	383,15	383,15	370,98	370,98	329,76
P. Espec.	12,00	439,15	439,15	419,05	419,05	372,49
Trasnporte	12,00	145,54	179,74	144,81	144,81	128,72
Mant. Vest.	12,00	144,15	178,35	143,42	143,42	127,48
P. Feria	1,00	131,52	96,17	96,17	96,17	85,49
Comp. Vacac.	1,00	75,85	75,85	75,85	75,85	67,42
Junio (*)	1,00	620,58	620,58	620,58	620,58	0,00
Verano	1,00	3.099,01	2.484,38	2.415,75	2.651,37	2.147,33
Navidad	1,00	3.099,01	2.484,38	2.415,75	2.651,37	2.147,33
Beneficios	1,00	3.013,91	2.399,29	2.330,65	2.330,65	2.071,69
Octubre	1,00	702,91	702,91	702,91	702,91	624,81
Anual		46.701,91	38.264,22	37.518,20	40.819,43	32.797,88

		Of. 1º Taller	Of. 2º Taller	Peón Taller
S. Base	12,00	918,46	902,43	883,05
P. Martes	12,00	67,82	31,01	0,00
P. Penoso	12,00	187,46	184,12	215,22
P. Asistencia	12,00	314,44	308,61	305,83
P. Post. Fest.	12,00	28,28	28,28	28,71
P. Espe.	12,00	530,14	392,28	0,00
Trasnporte	12,00	211,17	210,89	187,40
Mant. Vest.	12,00	211,17	210,89	186,01
Gr. Vacac.	1,00	583,47	584,64	592,24
P. Feria	1,00	106,06	98,97	100,52
Comp. Vacac.	1,00	75,36	75,36	76,74
Junio (*)	1,00	620,58	620,58	622,08

		Of. 1º Taller	Of. 2º Taller	Peón Taller
Verano	1,00	2.468,80	2.268,51	1.703,16
Navidad	1,00	2.468,80	2.268,51	1.703,16
Beneficios	1,00	428,27	425,88	433,10
Octubre	1,00	565,92	568,10	561,40
Anual		36.944,70	34.132,74	27.467,01

		J.Adm.	Of. 1º Adm.	Of. 2º Adm.	Aux. Adm.
S.Base	12,00	1.054,51	918,46	887,89	870,00
P. Especial	12,00	47,13	93,34	0,00	0,00
P. Asistencia	12,00	542,92	474,45	447,36	431,54
P. Activ.	12,00	194,77	139,69	0,00	0,00
Complement	12,00	561,79	269,33	141,82	69,09
Transporte	12,00	145,54	144,90	145,17	111,92
Mant. Vest.	12,00	144,15	143,50	143,77	111,92
P. Feria	1,00	131,52	114,93	115,21	115,55
Comp.Vacac.	1,00	75,85	75,85	76,04	77,00
Junio (*)	1,00	620,58	620,58	622,08	622,08
Verano	1,00	2.982,96	2.116,32	1.698,69	1.594,66
Navidad	1,00	2.982,96	2.116,32	1.698,69	1.594,66
Beneficios	1,00	2.897,86	1.818,37	1.488,03	1.422,40
Octubre	1,00	702,91	702,91	704,62	704,62
Traslado	12,00	303,67	0,00	0,00	0,00
Anual		46.328,44	33.769,35	27.595,48	25.264,62

		ATS
S. Base	12,00	1.023,94
P. Especial	12,00	0,00
P.Asistencia	12,00	72,68
P. Activ.	12,00	467,59
Complement	12,00	313,14
Transporte	12,00	149,06
Mant. Vest.	12,00	49,45
P. Feria	1,00	115,36
Comp. Vacac.	1,00	76,07
Junio (*)	1,00	621,21
Verano	1,00	2.146,75
Navidad	1,00	2.146,75
Beneficios	1,00	1.744,44
Octubre	1,00	702,91
Asig. Compl.	12,00	70,89
Anual		33.314,60

		ENCARGADO GENERAL	ENCARGADO TALLER
Salario Base	12,00	1.054,51	1.054,51
Plus Complementario	12,00	576,92	57,11
Plus Nocturno	12,00	0,00	0,00
P. Penoso	12,00	215,16	215,16
Plus Asistencia	12,00	370,98	370,98
Plus de Especialización	12,00	419,05	419,05
Plus Transporte	12,00	144,81	144,81
Plus mantenimiento vestuario	12,00	143,42	143,42
Plus Feria	1,00	96,17	96,17
Complemento de vacaciones	1,00	75,85	75,85
Paga de Junio (*)	1,00	620,58	620,58
Paga de Verano	1,00	3.119,36	2.415,75
Paga de Navidad	1,00	3.119,36	2.415,75
Paga de Beneficios	1,00	2.330,65	2.330,65
Paga de Octubre	1,00	702,91	702,91
ANUAL		45.163,10	37.518,20

		OFICIAL 1ª TALLER NOCHE	OFICIAL 2ª TALLER NOCHE
Salario Base	12,00	918,46	902,43
Plus Martes	12,00	67,82	31,01
Plus Nocturno	12,00	205,28	201,66
P. Penoso	12,00	187,46	184,12
Plus Asistencia	12,00	314,44	308,61
Plus Post Fest.	12,00	28,28	28,28
Plus Especialización	12,00	530,14	392,28
Plus transporte	12,00	211,17	210,89
Plus mant. Vestuario	12,00	211,17	210,89
Gr. Vacac.	1,00	583,47	584,64
Plus Feria	1,00	106,06	98,97
Complemento de vacaciones	1,00	75,36	75,36
Paga de Junio	1,00	620,58	620,58
Paga de verano	1,00	2.468,80	2.268,51
Paga de Navidad	1,00	2.468,80	2.268,51
Paga de Beneficios	1,00	428,46	425,88
Paga de Octubre	1,00	565,92	568,10
ANUAL		39.408,25	36.552,70

CATEGORÍAS	HORAS 1ª	HORAS 2ª	FESTIVOS	DOMINGOS Y SUPLENCIAS
Jefe de Admon.	21,98	24,72	178,08	137,36
Oficial 1ª Admon.	19,20	21,94	153,13	123,76
Oficial 2ª Admon.	19,24	22,01	153,49	124,05
Auxiliar Admon.	19,30	24,15	153,49	124,05
Jefe de Servicios	17,82	20,05	178,08	137,36
Jefe de Trafico	17,82	20,05	0,00	0,00
Jefe Taller	17,82	20,05	153,13	123,76
Capataz	16,81	19,09	178,08	137,36
ATS	19,20	21,94	153,13	123,76
Conductores Día	17,97	21,44	153,13	123,76
Conductores Noche	19,88	22,58	153,13	123,76
Conductores 2ª Día	16,64	18,85	153,13	123,76
Conductores 2ª Noche	17,92	20,12	153,13	123,76
Peón Limpieza Día	15,38	17,52	116,39	102,80
Peón Limpieza Noche	17,39	19,81	116,39	102,80
Peón Rotativo Día	15,38	17,52	116,39	102,80
Peón Rotativo Noche	17,39	19,81	116,39	102,80
Peón Recogida Día	15,75	17,94	116,39	102,80
Peón Recogida Noche	17,80	20,02	116,39	102,80
Peón Lavacontenedores	17,69	19,92	116,12	102,55
Peón Taller	15,36	17,52	116,39	102,80
Peón Especializado	15,83	17,93	116,12	102,55
Oficial 1º Taller	17,83	20,05	153,13	123,76
Oficial 2º Taller	16,64	18,85	153,13	123,76

### TABLA SALARIAL AÑO 2020

		Peón R.D.	Peón L.D.	Peón Rotat.	Peón Rotat.N.	Peón Lavac.	Peón Limpieza.N.	Peón Esp. N.	Peón Esp. D.
S. Base	12,00	890,11	890,11	890,11	890,11	882,22	890,11	882,22	882,22
P. Nocturno	12,00	0,00	0,00	0,00	199,07	197,40	199,07	197,40	0,00
P. Penoso	12,00	231,25	216,94	231,25	231,25	252,16	216,94	252,16	252,16
P. Asistencia	12,00	182,83	182,83	182,83	182,83	164,92	182,83	164,92	164,92
P. Post. Fest.	12,00	28,94	28,94	28,94	28,94	28,33	28,94	28,33	28,33
P. Rotativo	12,00	0,00	0,00	53,78	53,78	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Espec.	12,00	0,00	0,00	0,00	0,00	250,31	0,00	250,31	250,31
Transporte	12,00	160,30	161,25	161,25	161,25	148,27	161,25	148,27	148,27
Mant. Vest.	12,00	158,90	159,84	159,84	159,84	146,87	159,84	146,87	146,87
P. Vacaciones	1,00	674,85	674,85	674,85	674,85	655,34	674,95	655,34	655,34
P. Feria	1,00	95,42	93,13	107,68	107,68	104,58	93,13	104,58	104,58
Junio (*)	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verano	1,00	1.553,26	1.616,68	1.654,50	1.654,50	2.002,37	1.616,68	2.002,37	1.805,12
Navidad	1,00	1.553,26	1.616,68	1.654,50	1.654,50	2.002,37	1.616,68	2.002,37	1.805,12
Beneficios	1,00	436,56	436,56	436,56	436,56	424,96	436,56	424,96	424,96
Octubre	1,00	565,90	565,90	565,90	565,90	568,60	565,90	568,60	568,60
Anual		24.707,15	24.682,83	25.590,20	27.979,10	30.603,96	27.071,67	30.603,96	27.840,68

		Cond. D.	Cond. N.	Cond. Rot.D.	Cond.Rot. N.	Cond.Brigada	Cond. Lavac.	Cond. 2º D	Cond. 2º N.
S. Base	12,00	925,81	925,81	925,81	925,81	925,81	925,81	909,65	909,65
P.- Vertido	12,00	211,96	211,96	211,96	211,96	211,96	211,96	211,96	211,96
P. Nocturno	12,00	0,00	206,92	0,00	206,92	0,00	206,92	0,00	203,28
P. Penoso	12,00	225,65	225,65	225,65	225,65	225,65	264,43	221,71	221,71
P. Asistencia	12,00	183,40	188,72	183,40	188,72	183,40	187,87	124,04	124,32
P. Post. Fest.	12,00	28,33	28,33	28,33	28,33	28,33	28,33	28,51	28,51
P. Rotativo	12,00	0,00	0,00	83,07	83,07	88,80	0,00	0,00	0,00
P. Espec.	12,00	103,53	103,53	103,53	103,53	103,53	183,44	103,53	103,53
Transporte	12,00	212,48	212,50	212,48	212,50	212,48	212,46	212,48	212,48
Mant. Vest.	12,00	212,48	212,50	212,48	212,50	212,48	212,46	212,48	212,48
P. Vacaciones	1,00	804,02	804,02	804,02	804,02	804,02	693,85	662,58	662,58
P. Feria	1,00	108,27	121,28	108,27	121,28	108,27	121,28	100,43	100,43
Junio (*)	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verano	1,00	2.013,18	2.224,90	2.203,32	2.203,32	2.102,14	2.434,32	1.936,68	2.140,01
Navidad	1,00	2.013,18	2.224,90	2.203,32	2.203,32	2.102,14	2.434,32	1.936,68	2.140,01
Beneficios	1,00	469,71	469,71	469,71	469,71	469,71	469,71	428,62	428,62
Octubre	1,00	673,62	673,62	673,62	673,62	673,62	563,94	555,61	555,61
Anual		31.325,68	34.309,58	32.702,81	35.263,28	32.569,23	35.921,62	29.912,97	32.762,34

		Jefe Servicios	Jefe Taller	Capataz Dia.	Capataz N.	Insp Distrito
S. Base	12,00	1.062,95	1.062,95	1.062,95	1.062,95	1.012,33
P. Complem.	12,00	619,86	0,00	57,57	57,57	54,83
P. Nocturnidad	12,00	0,00	0,00	0,00	237,72	0,00
P. Penoso	12,00	216,88	216,88	216,88	216,88	206,55
P. Asistencia	12,00	386,22	386,22	373,95	373,95	356,14
P. Espec.	12,00	442,66	442,66	422,41	422,41	402,29
Trasnporte	12,00	146,71	181,18	145,97	145,97	139,02
Mant. Vest.	12,00	145,30	179,77	144,57	144,57	137,68
P. Vacaciones	1,00	76,46	76,46	76,46	76,46	92,33
P. Feria	1,00	132,57	96,94	96,94	96,94	72,82
Junio (*)	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verano	1,00	3.123,80	2.504,25	2.435,08	2.672,59	2.319,12
Navidad	1,00	3.123,80	2.504,25	2.435,08	2.672,59	2.319,12
Beneficios	1,00	3.038,02	2.418,48	2.349,29	2.349,29	2.237,42
Octubre	1,00	708,53	708,53	708,53	708,53	674,78
Anual		46.449,98	37.944,79	37.192,80	40.520,44	35.421,71

		Of. 1º Taller	Of. 2º Taller	Peón Taller
S. Base	12,00	925,81	909,65	890,11
P. Martes	12,00	68,36	31,26	0,00
P. Penoso	12,00	188,96	185,59	216,94
P. Asistencia	12,00	316,95	311,08	308,28
P. Post. Fest.	12,00	28,51	28,51	28,94
P. Espe.	12,00	534,38	395,42	0,00
Trasnporte	12,00	212,86	212,58	188,90
Mant. Vest.	12,00	212,86	212,58	187,50
P. Vacaciones	1,00	664,11	665,28	674,32
P. Feria	1,00	106,91	99,76	101,32
Junio (*)	1,00	0,00	0,00	0,00
Verano	1,00	2.488,55	2.286,65	1.716,79
Navidad	1,00	2.488,55	2.286,65	1.716,79
Beneficios	1,00	431,70	429,29	436,56
Octubre	1,00	570,44	572,64	565,90
Anual		36.614,71	33.780,25	27.059,69

		Jefe Adm.	Of. 1º Adm.	Of. 2º Adm.	Aux. Adm.
S.Base	12,00	1.062,95	925,81	894,99	876,96
P. Especial	12,00	47,51	94,08	0,00	0,00
P. Asistencia	12,00	547,26	478,25	450,94	434,99
P. Activ.	12,00	196,33	140,81	0,00	0,00
Complement	12,00	566,28	271,49	142,95	69,64
Transporte	12,00	146,71	146,06	146,33	112,82
Mant. Vest.	12,00	145,30	144,65	144,92	112,82
P. Vacaciones	1,00	76,46	76,46	76,65	77,61
P. FERIA	1,00	132,57	115,85	116,13	116,48
Junio (*)	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verano	1,00	3.006,82	2.133,25	1.712,28	1.607,42
Navidad	1,00	3.006,82	2.133,25	1.712,28	1.607,42
Beneficios	1,00	2.921,04	1.832,92	1.499,93	1.433,78
Octubre	1,00	708,53	708,53	710,25	710,25
Traslado	12,00	306,10	0,00	0,00	0,00
Anual		46.073,52	33.413,96	27.189,18	24.839,68

		ATS
S. Base	12,00	1.032,13
P. Especial	12,00	0,00
P.Asistencia	12,00	73,26
P. Activ.	12,00	471,33
Complement	12,00	315,64
Transporte	12,00	150,26
Mant. Vest.	12,00	49,84
P. Vacaciones	1,00	76,68
P. FERIA	1,00	116,29
Junio (*)	1,00	0,00
Verano	1,00	2.163,92
Navidad	1,00	2.163,92
Beneficios	1,00	1.758,40
Octubre	1,00	708,53
Asig. Compl.	12,00	71,46
Anual		32.954,94

		ENCARGADO GENERAL	ENCARGADO TALLER
Salario Base	12,00	1.062,95	1.062,95
Plus Complementario	12,00	581,53	57,57
Plus Nocturno	12,00	0,00	0,00
P. Penoso	12,00	216,88	216,88
Plus Asistencia	12,00	373,95	373,95
Plus de Especialización	12,00	422,41	422,41
Plus Transporte	12,00	145,97	145,97
Mant. Vest.	12,00	144,57	144,57
P. Vacaciones	1,00	76,46	76,46
Plus FERIA	1,00	96,94	96,94
Paga de Junio (*)	1,00	0,00	0,00
Paga de Verano	1,00	3.144,31	2.435,08
Paga de Navidad	1,00	3.144,31	2.435,08
Paga de Beneficios	1,00	2.349,29	2.349,29
Paga de Octubre	1,00	708,53	708,53
ANUAL		44.898,86	37.192,80

		OFICIAL 1ª TALLER NOCHE	OFICIAL 2ª TALLER NOCHE
Salario Base	12,00	925,81	909,65
Plus Martes	12,00	68,36	31,26
Plus Nocturno	12,00	206,92	203,28
P. Penoso	12,00	188,96	185,59
Plus Asistencia	12,00	316,95	311,08
Plus Post Fest.	12,00	28,51	28,51
Plus Especialización	12,00	534,38	395,42
Plus transporte	12,00	212,86	212,58
Mant. Vest.	12,00	212,86	212,58
P. Vacaciones	1,00	664,11	665,28
Plus FERIA	1,00	106,91	99,76
Paga de Junio (*)	1,00	0,00	0,00
Paga de verano	1,00	2.488,55	2.286,65
Paga de Navidad	1,00	2.488,55	2.286,65
Paga de Beneficios	1,00	431,89	429,29
Paga de Octubre	1,00	570,44	572,64
ANUAL		39.097,97	36.219,57

CATEGORÍAS	HORAS 1ª	HORAS 2ª	FESTIVOS	DOMINGOS Y SUPLENCIAS
Jefe de Admon.	22,15	24,92	179,50	138,46
Oficial 1ª Admon.	19,35	22,12	154,35	124,75
Oficial 2ª Admon.	19,40	22,18	154,72	125,05
Auxiliar Admon.	19,46	24,34	154,72	125,05
Jefe de Servicios	17,96	20,21	179,50	138,46
Jefe de Trafico	17,96	20,21	0,00	0,00
Jefe Taller	17,96	20,21	154,35	124,75
Capataz	16,94	19,24	179,50	138,46
ATS	19,35	22,12	154,35	124,75
Conductores Día	18,12	21,62	154,35	124,75
Conductores Noche	20,03	22,76	154,35	124,75

Artículo 16.- compensación de vacaciones no consolidable (solo 2025)	
CATEGORÍA	CANTIDAD
Peón R.D.	1.927,71
Peón L.D.	1.913,24
Peón Rotat.	1.992,69
Peón Rotat. N.	2.224,94
Peón Lavac.	2.415,56
Peón R.N.	2.150,43
Peón Esp. N.	2.415,56
Peón Esp. D.	2.185,26
Cond. Día.	2.454,25
Cond. N.	2.701,92

CATEGORÍAS	HORAS 1ª	HORAS 2ª	FESTIVOS	DOMINGOS Y SUPLENCIAS
Conductores 2ª Día	16,78	19,00	154,35	124,75
Conductores 2ª Noche	18,06	20,29	154,35	124,75
Peón Limpieza Día	15,51	17,66	117,32	103,62
Peón Limpieza Noche	17,53	19,97	117,32	103,62
Peón Rotativo Día	15,51	17,66	117,32	103,62
Peón Rotativo Noche	17,53	19,97	117,32	103,62
Peón Recogida Día	15,87	18,09	117,32	103,62
Peón Recogida Noche	17,94	20,18	117,32	103,62
Peón Lavacontenedores	17,83	20,08	117,05	103,37
Peón Taller	15,49	17,66	117,32	103,62
Peón Especializado	15,96	18,07	117,05	103,37
Oficial 1º Taller	17,97	20,21	154,35	124,75
Oficial 2ª Taller	16,78	19,00	154,35	124,75

Artículo 16.- compensación de vacaciones no consolidable (solo 2025)	
CATEGORÍA	CANTIDAD
Cond. Rot.D.	2.551,16
Cond.Rot. N.	2.798,83
Cond. Brigada	2.557,85
Cond. Lavac.	2.839,30
Cond. 2º D	2.361,76
Cond. 2º N.	2.599,24
J. Servicios	3.523,99
J. Taller	2.881,26
Capataz D.	2.828,33
Capataz N.	3.105,67
Of. 1º Taller	2.903,49
Of. 2º Taller	2.667,77
Peón Taller	2.124,11
J.Adm.	3.164,40
Of. 1º Adm.	2.568,00
Of. 2º Adm.	2.076,83
Aux. Adm.	1.875,10
ATS	2.441,22
Encargado General	3.439,63
Encargado Taller	2.828,33
Oficial 1º Taller Noche	3.144,90
Oficial 2ª Taller Noche	2.904,93

### AÑO 2019

#### LIMPIEZA VIARIA. - PERSONAL CONTRATADO PARA PRESTACIÓN SERVICIOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS (Artículo 14 Convenio)

		Peón Limpieza día	Peón Espec. noche	Peón Espec. día
S.B.	12	195,15	193,42	193,42
P.Nocturno	12	0,00	43,28	0,00
P.Penoso	12	47,56	55,29	55,29
P.Asistencia	12	40,09	36,16	36,16
P.Post Fest.	12	6,34	6,21	6,21
P.Espec.	12	0,00	54,88	54,88
Transporte	12	35,35	32,51	32,51
Mant. Vest.	12	35,04	32,20	32,20
P.Feria	1	20,42	22,93	22,93
Verano	12	29,54	36,58	32,98
Navidad	12	29,54	36,58	32,98
Beneficios	12	7,98	7,76	7,76
Octubre	12	10,34	10,39	10,39
<b>ANUAL</b>		<b>5.263,63</b>	<b>6.566,14</b>	<b>5.960,31</b>

		Capataz Día	Capataz Noche	Inspector Distrito
S.B.	12	233,05	233,05	221,40
P.Complem.	12	12,62	12,62	11,99
P.Nocturno	12	0,00	52,12	0,00
P.Penoso	12	47,55	47,55	45,17
P.Asistencia	12	81,99	81,99	77,89
P.Espec.	12	92,61	92,61	87,98
Transporte	12	32,00	32,00	32,00
Mant. Vest.	12	31,70	31,70	31,70
P.Feria	1	21,25	21,25	21,25
Verano	12	44,49	48,83	42,27
Navidad	12	44,49	48,83	42,27
Beneficios	12	42,92	42,92	40,78
Octubre	12	12,95	12,95	12,30
<b>ANUAL</b>		<b>8.137,62</b>	<b>8.867,21</b>	<b>7.770,02</b>



		Conductor Día	Conductor Noche	Conductor 2ª Día	Conductor 2ª Noche
S.B.	12	202,98	202,98	199,44	199,44
P.Vertido	12	46,47	46,47	46,47	46,47
P.Nocturno	12	0,00	45,37	0,00	44,57
P.Penoso	12	49,47	49,47	48,61	48,61
P.Asistencia	12	40,21	41,38	27,20	27,26
P.Post Fest.	12	6,21	6,21	6,25	6,25
P.Espec.	12	22,70	22,70	22,70	22,70
Transporte	12	46,59	46,59	46,59	46,59
Mant. Vest.	12	46,59	46,59	46,59	46,59
P.Feria	1	23,74	26,59	22,02	22,02
Verano	12	36,78	40,65	35,38	39,10
Navidad	12	36,78	40,65	35,38	39,10
Beneficios	12	8,58	8,58	7,83	7,83
Octubre	12	12,31	12,31	10,15	10,15
<b>ANUAL</b>		<b>6.691,78</b>	<b>7.345,97</b>	<b>6.413,05</b>	<b>7.037,77</b>

**AÑO 2020****LIMPIEZA VIARIA.- PERSONAL CONTRATADO PARA PRESTACIÓN SERVICIOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS  
(Artículo 14 Convenio)**

		Peón Limp. día	Peón Espec. noche	Peón Espec. día
S.B.	12	196,71	194,97	194,97
P.Nocturno	12	0,00	43,62	0,00
P.Penoso	12	47,94	55,73	55,73
P.Asistencia	12	40,41	36,45	36,45
P.Post Fest.	12	6,40	6,26	6,26
P.Espec.	12	0,00	55,32	55,32
Transporte	12	35,64	32,77	32,77
Mant. Vest.	12	35,32	32,46	32,46
P.Feria	1	20,58	23,11	23,11
Verano	12	29,77	36,88	33,24
Navidad	12	29,77	36,88	33,24
Beneficios	12	8,04	7,83	7,83
Octubre	12	10,42	10,47	10,47
<b>ANUAL</b>		<b>5.305,74</b>	<b>6.618,67</b>	<b>6.007,99</b>

		Capataz Día	Capataz Noche	Inspector Distrito
S.B.	12	234,91	234,91	223,17
P.Complem.	12	12,72	12,72	12,09
P.Nocturno	12	0,00	52,54	0,00
P.Penoso	12	47,93	47,93	45,53
P.Asistencia	12	82,64	82,64	78,51
P.Espec.	12	93,35	93,35	88,68
Transporte	12	32,26	32,26	32,26
Mant. Vest.	12	31,95	31,95	31,95
P.Feria	1	21,42	21,42	21,42
Verano	12	44,85	49,22	42,60
Navidad	12	44,85	49,22	42,60
Beneficios	12	43,27	43,27	41,10
Octubre	12	13,05	13,05	12,40
<b>ANUAL</b>		<b>8.202,72</b>	<b>8.938,14</b>	<b>7.832,18</b>

		Conductor Día	Conductor Noche	Conductor 2ª Día	Conductor 2ª Noche
S.B.	12	204,60	204,60	201,03	201,03
P.Vertido	12	46,84	46,84	46,84	46,84
P.Nocturno	12	0,00	45,73	0,00	44,92
P.Penoso	12	49,87	49,87	49,00	49,00
P.Asistencia	12	40,53	41,71	27,41	27,48
P.Post Fest.	12	6,26	6,26	6,30	6,30
P.Espec.	12	22,88	22,88	22,88	22,88
Transporte	12	46,96	46,96	46,96	46,96
Mant. Vest.	12	46,96	46,96	46,96	46,96
P.Feria	1	23,93	26,80	22,19	22,19
Verano	12	37,08	40,98	35,67	39,41
Navidad	12	37,08	40,98	35,67	39,41
Beneficios	12	8,65	8,65	7,89	7,89
Octubre	12	12,41	12,41	10,23	10,23
<b>ANUAL</b>		<b>6.745,31</b>	<b>7.404,74</b>	<b>6.464,35</b>	<b>7.094,08</b>