



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

323 *CONVENIO URBASER SANTA POLA SA*

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser SA, centro de Santa Pola código convenio 03003611012003.-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 13/12/2020, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerías de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la



Generalitat por el que se determina el número y denominación de las consellerías y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA**:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO DE ALICANTE,

Por delegacion: La Jefa del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento (de acuerdo con la Resolución del Subsecretario de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de 23-12-2020)

RAQUEL CORBI TORMO



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA DE BASURAS DOMICILIARIAS Y LIMPIEZA DE PLAYAS, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE SANTA POLA (Alicante)

ARTICULO PRELIMINAR.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa URBASER, S.A. y la Representación Legal de los trabajadores del Servicio de Limpieza Viaria, Recogida de Basuras Domiciliarias y Limpieza de Playas, en el término Municipal de Santa Pola, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y CSIF.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de vigencia.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- OBJETO.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los Trabajadores, así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la Empresa.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la Empresa "URBASER, S.A." y sus trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo establecido en el término municipal de SANTA POLA y estén afectos a los servicios de limpieza viaria, recogida



de basuras domiciliarias y limpieza de playas, así como los talleres complementarios y oficinas adscritos a los servicios contratados actualmente por la Empresa con el Excmo. Ayuntamiento de SANTA POLA y las posibles ampliaciones de los mismos.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

A.- Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma.

Finalizada la vigencia del presente Convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación seguirá en vigor todo su Articulado.

B.- Duración.

La duración del presente Convenio será de cinco años, del 01 de Enero de 2020 hasta el 31 Diciembre de 2024.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.

En todo lo relativo a la absorción y compensación de los conceptos retributivos del presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de carácter general; en todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que hayan sido establecidas por pacto o contrato individual como garantía personal.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Finalizada la vigencia del presente Convenio se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la duración prevista en el artículo



3, sin necesidad de preaviso alguno.

ARTÍCULO 6.- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DEMÁS LEYES CONCORDANTES VIGENTES.

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, publicado en el B.O.E. Nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013, en tanto no se oponga a normas de derecho necesario, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de carácter general y concordantes.

ARTÍCULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en éste Convenio forman un todo orgánico e indivisible y efectos de su actuación práctica serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

1.- Se nombra una Comisión Paritaria integrada por los representantes de las partes firmantes del Convenio con funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y seguimiento del conjunto del acuerdo en los términos a continuación señalados. Por los trabajadores la comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros con los criterios de composición proporcional a la mayoría electoral, siendo el sistema aritmético de cálculo proporcional el consistente en seguir las siguientes operaciones consecutivas:

A.- En primer lugar, se debe dividir el número de representantes de los trabajadores establecidos en la empresa entre el número de puestos (4 puestos) de la parte social en la comisión paritaria.



B.- El cociente sirve para otorgar los puestos de la Comisión, dividiendo por el mismo cociente el número de representantes obtenidos por cada sindicato o candidatura.

C.- Una vez establecidos estos resultados obtenidos con la adjudicación directa de puestos en la Comisión que por enteros corresponda, si quedaran vacantes o puestos sobrantes en la Comisión paritaria se atribuirá los mismos atendiendo a los mayores restos o decimales resultantes.

En cualquier caso, el Comité de Empresa tendrá la libertad absoluta de alcanzar por acuerdo unánime la decisión de determinar quiénes dentro de los representantes de la parte social firmante del Convenio van a ser los componentes concretos de la Comisión.

Por la parte empresarial la comisión paritaria podrá estar compuesta por hasta 4 miembros al igual que sucede con la representación social. En el momento de su válida constitución se concretarán las personas que la forman.

Ambas partes podrán ser asistidas de un asesor con voz pero sin voto.

2.- Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

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

Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3. La parte convocante estará obligada a comunicar de forma fehaciente a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada con acuse de recibo o medios similares que constate dicha situación, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.



4. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 15 días.

5. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

6. Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el VI Acuerdo de Solución autónoma Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOCV de 09/11/2017.

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- CONSOLIDACIÓN DE EMPLEOS.

A.- La plantilla será, como mínimo, de 53 trabajadores con contrato fijo o indefinido.

Cuando se produzca alguna vacante en la plantilla fija del personal a jornada completa, y esta sea necesaria para la prestación del servicio, ya sea por jubilación, baja definitiva o por ampliación servicio que supongan incremento de personal fijo, se cubrirá en el plazo de un mes y en las mismas condiciones, es decir, con carácter fijo o indefinido por otra persona con al menos las mismas condiciones, incluidas las del carnet de



conducir, de entre las personas que han trabajado en la empresa según decisión de mutuo acuerdo entre empresa y comité. En caso de no llegar a acuerdo será al trabajador con mayor tiempo de contrato en la vida laboral del servicio.

Estos trabajadores serán excluidos de cualquier movilidad geográfica, sea por traslado, desplazamiento, o por cualquier cambio de centro de trabajo, aunque no conlleve cambio de domicilio del trabajador, no pudiendo la Empresa destinarlos a ningún otro centro de trabajo que no sea el término municipal de SANTA POLA.

Semestralmente se reunirán los Representantes de los/as Trabajadores/as y la Empresa para evaluar la composición de la plantilla, y siempre que lo solicite alguna de las partes.

- B.- Cuando exista vacante de superior grupo profesional, se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del presente convenio, no obstante, tendrán derecho preferente para cubrir dichas vacantes los/as trabajadores/as de la plantilla, respetando lo indicado en el citado artículo 50 del presente convenio, estableciéndose el criterio de aptitudes y en caso de igualdad el de antigüedad para ocupar las vacantes. Los Representantes de los/as Trabajadores/as tendrán acceso y participarán junto con la Representación de la Empresa, en los factores que incidan en la toma de decisiones.
- C.- Cuando existan vacantes en los servicios de la Empresa éstas serán cubiertas por los trabajadores solicitantes, ateniéndose la Empresa para su adjudicación a la aptitud de los trabajadores para el nuevo puesto. En caso de igualdad será por antigüedad, participando en todo el proceso los representantes de los trabajadores.
- D.- Cuando se solicite una plaza de inferior grupo profesional, puesto o turno, este trabajador deberá permanecer como mínimo un año, en la nueva categoría, turno o puesto, antes de solicitar otro cambio.
- E.- Cuando las circunstancias de trabajo hagan necesaria la contratación de conductores, la empresa se verá obligada a la promoción de trabajadores de la empresa que posean el carnet de conducir correspondiente, dependiendo de las aptitudes de los trabajadores. No computara el periodo de suplencia de vacaciones para consolidar el grupo profesional de conductor.



ARTÍCULO 10.- CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA.

En el caso de que la empresa concesionaria del servicio de limpieza viaria cesara de prestar sus servicios total o parcialmente, se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, suscrito el 28 de Junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013.

ARTÍCULO 11.- CONTRATOS DE TRABAJO.

Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso al trabajo, al trabajador se le entregará al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo. Los modelos de contrato de trabajo serán los establecidos por la Legislación Laboral vigente. Asimismo se estará a lo dispuesto por la Ley 2/91 de 7 de enero de 1991.

Al finalizar la relación laboral, al interesado se le entregará el oportuno certificado por el tiempo trabajado y el correspondiente finiquito; éste no tendrá validez hasta transcurridas 72 horas hábiles desde su entrega y firma. Pasado dicho plazo sin reclamación del Trabajador, surtirán plenos efectos.

La Empresa no utilizará los servicios de E.T.T., salvo casos puntuales y de común acuerdo con los delegados de los trabajadores.

Todos los contratos de trabajo serán puestos en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores.

ARTÍCULO 12.- PERIODOS DE PRUEBA PARA NUEVAS CONTRATACIONES.

Los periodos de prueba serán los siguientes.

- Personal Técnico: seis meses.



- Personal de Oficinas y Talleres: dos meses.
- Resto personal: quince días.

Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el vínculo sin necesidad de preaviso y sin derecho de indemnización. El periodo de prueba se interrumpirá sin quedar derogado a causa de la concurrencia de situación de incapacidad laboral transitoria, huelga o permisos.

Estos periodos serán computables a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 13.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- A.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa. No obstante, para la implantación de nuevos sistemas de trabajo serán informados los/as Representantes legales de los/as Trabajadores/as de Empresa en reunión previa a su implantación.
- B.- Se reconoce el principio general de preferencia de todo trabajador/a a permanecer en el puesto habitual de trabajo correspondiente a su grupo profesional reconocido en nómina.
- C.- No obstante, de forma temporal y por causas urgentes en el servicio, remediar accidentes o ausencias, deberá el trabajador prestar trabajo distinto al suyo habitual, a condición de abonarle la retribución más beneficiosa. Al cesar las causas que determinaron la sustitución transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual y con las retribuciones correspondientes al mismo.

Para trasladar definitivamente a un trabajador/a a un puesto distinto al suyo habitual, en los casos en que concurran las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Horario.



- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

Se requerirá la conformidad del trabajador/a afectado; en su defecto y una vez oído el informe de los/as Representantes legales de los/as Trabajadores/as, caso de no haber acuerdo, se irá por el procedimiento legal correspondiente.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 14.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES.

Los grupos profesionales y puestos de trabajo serán los especificados al pie de este Artículo correspondientes a este Convenio, que deberán reflejarse en nómina, y estarán acogidas a lo dispuesto en el *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013.

En la nómina se reflejarán también la antigüedad en la Empresa, el turno de trabajo y el número de afiliación a la Seguridad Social.

GRUPO PROFESIONAL

Conductor

Peón

Peón Especialista

Auxiliar Adtvo.

PUESTO / Nº

Recogida / 10

Limpieza / 9

Recogida / 7

Limpieza / 14

Recogida / 1

Limpieza / 1

Oficina / 3

GRUPO PROFESIONAL

Oficial 1º Mecánico

Oficial 2º Mecánico

Moza

Inspector

Técnicos

PUESTO / Nº

Taller / 1

Taller / 2

Limpieza / 1

Limpieza / 1

Recogida / 1

Jefe Producción / 1

Jefe Servicio/ 1



Los grupos profesionales y puestos de trabajo serán los especificados al pie de este Artículo correspondientes a éste Convenio, que deberán reflejarse en nómina, y estarán acogidas a lo dispuesto en el *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, publicado en el B.O.E. Nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013.

En la nómina se reflejarán también la antigüedad en la Empresa, el turno de trabajo y el número de afiliación a la Seguridad Social.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

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



El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

GRUPO DE TECNICOS

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.
- Jefe de Área
- Jefe de Servicio
- Jefe de Producción
- Técnico/a ayudante.
- Auxiliar técnico.

GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

- Encargado/a General.
- Subencargado/a General.
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona.
- Encargado de Turno
- Encargado de Sección
- Encargado/a de segunda o Capataz/a.
- Encargado/a o Maestro/a de Taller.



GRUPO DE ADMINISTRATIVOS.

- Jefe/a Administrativo/a de primera.
- Jefe/a Administrativo/a de segunda.
- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Oficial/a Administrativo/a de segunda.

- Auxiliar Administrativo/a.

GRUPO DE OPERARIOS

- Conductor/a o Maquinista.
- Jefe/a de Equipo.
- Peón especializado.
- Peón.
- Controlador de Ecoparques
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller.
- Oficial/a tercera de Taller.
- Basculero.
- Almacenero/a.
- Ordenanza.
- Portero/a.
- Vigilante o Guarda.
- Limpiador/a.



ARTÍCULO 15.- CAPACIDAD DISMINUIDA.

Se establece una preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes, con las condiciones inherentes a los mismos, para Trabajadores/as de la Empresa que hayan sido declarados inválidos permanentes totales para su profesión habitual por la Autoridad competente, durante un plazo máximo de dos años, contando desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia que establezca dicha incapacidad. Las referidas vacantes deberán ser compatibles con la incapacidad del Trabajador/a.

ARTÍCULO 16.- PERSONAL CONTRATADO.

La Empresa contratará personal para realizar, entre otros, el trabajo de limpieza viaria, playas y recogida RSU, los domingos, mercados, días inhábiles y festivos. Este personal es expresamente contratado para prestar sus servicios los mencionados días por lo que su retribución será proporcional al tiempo trabajado, sin que haya lugar al abono del plus festivo y plus mercadillo regulados en los artículos 31 y 32 de este convenio.

El personal contratado entre los meses de junio a Septiembre y Semana Santa descansará un día y medio fijo de martes a viernes. Trabajarán los festivos y a cambio se le dará un día de descanso en la semana siguiente.

El personal contratado el resto del año descansará los sábados. Los festivos trabajarán, en cuyo caso la Empresa les compensará con un día de descanso en la siguiente semana.



CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 17.- JORNADA.

La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio será:

- Para los años 2020 y 2021, de 36 horas semanales de trabajo efectivo, y durante los meses de Junio a Septiembre ambos inclusive y en el periodo de Semana Santa la jornada laboral será de 37 horas semanales.
- Para el año 2022 y sucesivos la jornada será de 36 horas semanales de trabajo efectivo durante todo el año.

En jornada continuada se concederá un descanso de 30 minutos diarios, que se computarán como de trabajo efectivo.

Los trabajadores que prestan servicios en la recogida de residuos sólidos urbanos realizarán su trabajo siete días consecutivos y descansarán los dos siguientes. Igualmente, disfrutarán de descanso los días festivos. En los años 2020 y 2021, la jornada diaria será de 6h 10´ de octubre a mayo (excepto Semana Santa) y de 6h 20´ de junio a Septiembre y Semana Santa. En el año 2022 y sucesivos la jornada será de 6h 10´ durante todo el año.

Los trabajadores que realizan su trabajo en el servicio de limpieza viaria y limpieza de playas, disfrutarán de su descanso semanal los sábados por la tarde y domingo en el turno de mañana, y el domingo y el lunes por la mañana, en el turno de tarde. Tampoco prestarán sus servicios los días señalados como festivos.

DISTRIBUCIÓN HORAS PERSONAL LIMPIEZA VIARIA:

Su jornada diaria en los años 2020 y 2021 será, en los meses de octubre a mayo (excepto semana santa):



- Lunes de 7h a 13h15' // de 14h a 20h15'
- De martes a sábado de 7h a 12h57' // de 14h a 19h57'

Su jornada diaria en los años 2020 y 2021 será en los meses de junio a septiembre y Semana Santa:

- Lunes de 6h a 12h15' // de 14h a 20h15'
- De martes a sábado de 6h a 12h09' // de 14h a 20h09'

Para el año 2022 y sucesivos su jornada diaria será:

- En los meses de octubre a mayo (excepto Semana Santa):
 - Lunes de 7h a 13h15' // de 14h a 20h15'
 - De martes a sábado de 7h a 12h57' // de 14h a 19h57'
- En los meses de junio a septiembre y Semana Santa:
 - Lunes de 6h a 12h15' // de 14h a 20h15'
 - De martes a sábado de 6h a 11h57' // de 14h a 19h57'

DISTRIBUCIÓN HORAS CONDUCTORES LIMPIEZA PLAYAS:

Su jornada diaria en los años 2020 y 2021 será en los meses de octubre a mayo (excepto semana santa):

- Lunes de 7h a 13h15'
- De martes a sábado de 7h a 12h57'



Su jornada diaria en los años 2020 y 2021 será en los meses de junio a septiembre y Semana Santa:

- Lunes de 22h a 4h15' // de 4h30' a 10h45'
- De martes a sábado de 22h a 4h09' // de 4h30' a 10h39'

Su jornada diaria en el año 2022 y sucesivos será:

- En los meses de octubre a mayo (excepto Semana Santa):
 - Lunes de 7h a 13h15'
 - De martes a sábado de 7h a 12h57'
- En los meses de junio a septiembre y Semana Santa:
 - Lunes de 22h a 4h15' // de 4h30' a 10h45'
 - De martes a sábado de 22h a 3h57' // de 4h30' a 10h27'

Al trabajador de recogida que su jornada de descanso le coincida con un día festivo, se le concederá otro día de descanso a establecer por la Empresa en el plazo de 30 días.

ARTÍCULO 18.- VACACIONES.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de los siguientes días de vacaciones retribuidas:

- 31 días naturales de vacaciones retribuidas.

Los/as trabajadores/as que se incorporen a la Empresa a lo largo del año disfrutarán antes del 31 de diciembre la parte proporcional de vacaciones.



El disfrute de las vacaciones será en todos los meses del año, en turnos rotativos a partir del sorteo del año 2002, que corresponde al disfrute de vacaciones del 2002. Una vez realizado el sorteo se darán 15 días para posibles cambios atendiendo a las necesidades del servicio.

El disfrute de las vacaciones será por meses o quincenas naturales, comenzando el primer día laborable del mes.

Cuando se produzcan cambios entre los/as trabajadores/as, éstos no se tendrán en cuenta en la rotación de años sucesivos.

Cuando trabajen ambos cónyuges, en la Empresa, saldrán juntos de vacaciones en el mismo mes del año si así lo solicitan, al menos 15 días.

A todo aquel trabajador/a que no pueda disfrutar sus vacaciones, por estar de baja por I.T., la Empresa le asignará un nuevo mes de disfrute siempre que esté en alta dentro del año.

ARTÍCULO 19.- LICENCIAS.

Todos/as los/as trabajadores/as, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- A. Por muerte del cónyuge y/ pareja de hecho, padres e hijos, tres días de licencia.
- B. Por muerte de hermanos, abuelos y nietos, dos días de licencia.
- C. Por muerte de padres, hijos y hermanos políticos dos días de licencia..
- D. Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, dos días de licencia, presentando certificado médico.
- E. En caso de enfermedad que requiera hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad se concederá un permiso equivalente a los días de la hospitalización, hasta un máximo de cuatro días laborales, presentando certificado de hospitalización.
- F. Se concederá un día de licencia por bautizo o comunión del hijo/a, siempre que le coincida con día de trabajo.
- G. En los supuestos de intervención quirúrgica de cónyuge y/o pareja de hecho o hijos del trabajador, y no sea necesario hospitalización, se



le concederá permiso retribuido únicamente por el tiempo indispensable, con un máximo de una jornada habitual de trabajo, para atender dicha necesidad, debiendo justificar el tiempo empleado con el correspondiente certificado visado por el médico.

- H. Por matrimonio y/o pareja de hecho quince días naturales de licencia.
- I. Por traslado de domicilio habitual, un día.
- J. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.
- K. Por fallecimiento de un compañero de trabajo, así como familiar de 3º y 4º grado, podrá solicitarse de la Empresa el oportuno permiso de 2 horas para asistir a los funerales.
- L. La Empresa concederá a las trabajadoras los permisos necesarios para asistir a la gimnasia de preparación al parto siempre que coincida con la jornada de trabajo, y esté desarrollada por la red sanitaria de la Seguridad Social y previa prescripción facultativa.
- M. Por el matrimonio de hijos/as, así como hermanos/as la Empresa concederá un día de licencia si éste coincide con día laboral.
- N. Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.
- O. Por el tiempo indispensable para acudir a los centros de salud especialista en caso de hijos disminuidos.

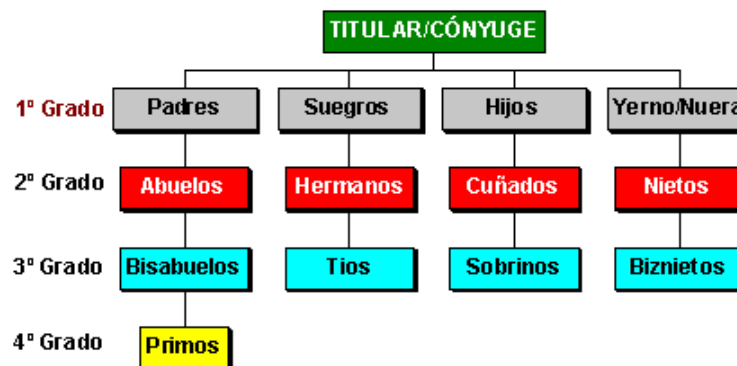
En todos los apartados anteriores cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento de más de 200 Km., el plazo se ampliará en un día y si es superior a 400 Km., se ampliará en dos días, no siendo acumulable con el tramo anterior.

La palabra cónyuge a la que se hace referencia en todos los apartados anteriores, será igualmente válida para compañeros o compañeras habituales debidamente acreditados y/o pareja de hecho así como a sus ascendientes y descendientes.

Todos los días a que se refieren los apartados de este artículo se entiende que son naturales.



GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ARTÍCULO 20.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

- A.- La Empresa concederá hasta diez días de permiso al año, sin retribuir, a quien lo solicite con 48 horas de antelación, siempre que dicho permiso no se disfrute por más del 2% de trabajadores/as al mismo tiempo por grupo profesional. Estos días podrán ser a cuenta de vacaciones si la persona afectada así lo solicita, fuera del periodo vacacional establecido en el presente convenio.
- B.- Cuando un trabajador/a por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada con la disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.



ARTÍCULO 21.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Los trabajadores/as con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de la excedencia deberá formularse por escrito, especificando el motivo de la petición, y será resuelta por la Empresa en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar grupo profesional al suyo que hubiera o se produjera en la Empresa. Para su reingreso deberá preavisar al menos con dos meses de antelación.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para tender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombre o mujeres.

No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



Quando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva al puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

En todo lo no contemplado en el presente artículo de Excedencia Voluntaria se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del TRET.

ARTÍCULO 22.- DIAS INHÁBILES.

Para el personal de limpieza los días 24 y 31 de diciembre serán días inhábiles.

Para el personal de recogida será inhábil la noche del 24 diciembre (el día 25 diciembre) y la noche del 31 diciembre (el día 01 enero), no obstante el servicio de recogida como tiene que trabajar la noche del 23 diciembre (el día 24 diciembre) y la noche del 30 diciembre (el día 31 Diciembre) disfrutará de un día de descanso compensatorio de común acuerdo entre empresa y trabajador.



Del mismo modo será inhábil el jueves anterior o posterior al 1º de Mayo.

ARTÍCULO 23.- FESTIVIDAD PATRONAL SAN MARTÍN DE PORRES.

El día 3 de Noviembre (Festividad de San Martín de Porres) siendo su disfrute el Jueves posterior o anterior al 1º de Mayo, tal como establece el Pliego de Condiciones del Servicio.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTÍCULO 24.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por conceptos salariales y extrasalariales.

Los conceptos salariales serán:

- a) Salario que será el reflejado para cada grupo profesional en la tabla salarial anexa y que se compone de:

SALARIO BASE.

ANTIGUEDAD.

- b) Además también tendrán consideración de salarios los siguientes complementos.



DESTINO, ESPECIFICO, PLUS NOCTURNO.

c) De vencimiento periódico superior al mes:

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE VERANO, SEPTIEMBRE Y NAVIADAD, EN LOS MESES DE JUNIO, SEPTIEMBRE Y DICIEMBRE.

ARTÍCULO 25.- SALARIO BASE.

El Salario Base corresponderá según el grupo profesional en que se encuentre encuadrado y según la tabla anexa.

ARTÍCULO 26.- ANTIGÜEDAD.

El complemento de antigüedad consistirá en trienios al 5%, del sueldo de la función profesional correspondiente que figura en el Anexo. Se devengará los mismos días y por los conceptos que se abona el sueldo, con un máximo de seis trienios a percibir por el trabajador.

ARTÍCULO 27.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

El complemento de destino corresponderá según la función profesional en que se encuentre encuadrado y según la tabla anexa.

ARTÍCULO 28.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

El complemento específico corresponderá según la función profesional en que se encuentre encuadrado y según la tabla anexa.



En este complemento se encuentra incluido entre otros el Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad, marcado por el *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, publicado en el B.O.E. Nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013.

ARTÍCULO 29.- PLUS NOCTURNO.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada entre 21,00 horas y las 06,00 horas, del día siguiente, percibirán un plus de nocturnidad que corresponderá según la función profesional en que se encuentre encuadrado y según la tabla anexa.

El resto de los/as trabajadores/as que realicen parte de su jornada, dentro de los márgenes antes indicados, cobrarán este plus proporcionalmente al tiempo trabajado dentro de dichas horas.

ARTÍCULO 30.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, fiestas patronales o cualquier otro evento.

Las horas extraordinarias se abonarán según los importes establecidos en el Anexo I.

La realización de horas extraordinarias se registrará semana a semana, entregando una copia del resumen mensual al trabajador/a en el parte correspondiente.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 31.- TRABAJO EN DIA FESTIVO.

La cantidad a abonar para el personal que voluntariamente pudiera trabajar el festivo en concepto de jornada extraordinaria será el que se establece en el Anexo I:



ARTÍCULO 32.- LIMPIEZA DE MERCADILLOS.

La cantidad a abonar para el personal que voluntariamente pudiera trabajar en la limpieza de los mercadillos en concepto de jornada extraordinaria será el establecido en el Anexo I.

ARTÍCULO 33.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán dos Gratificaciones Extraordinarias, en los meses de Junio y Diciembre, y estarán compuestas por una mensualidad de Salario base, antigüedad, complemento de destino y específico y, en su caso, plus nocturnidad.

En el mes de Septiembre se abonará una tercera Gratificación Extraordinaria en la cuantía establecida en las Tablas del Anexo I para cada función profesional.

Los/as trabajadores/as que desempeñen su trabajo de forma temporal o continuada, en una función profesional o turno distintos al suyo habitual, cobrarán sus pagas extraordinarias como correspondan a la función profesional o turno desempeñado en la parte proporcional al tiempo trabajado.

El devengo de dichas pagas será el siguiente:

- Paga de Verano: Se devengará del 01 de enero a 30 de junio
- Paga de Navidad: Se devengará del 01 de Julio a 31 de diciembre
- Paga de Septiembre: Se devengará del 01 de Octubre a 30 de Septiembre

ARTÍCULO 34.- PAGO DE HABERES.

El pago de haberes será mensual, con un anticipo a cuenta que se abonará el día 15 del mes, produciéndose la liquidación mensual definitiva el día 01 del mes siguiente.



El importe de los anticipos será de 300,00 € para quien lo solicite antes del día 5 del mes.

En la liquidación de anticipos y nómina en el caso de que los días antes señalados sean sábados, domingos y festivos el abono se producirá el día hábil inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 35.- ANTICIPO REINTEGRABLE.

Se concederá un anticipo reintegrable de 601,00 € reintegrables como máximo en diez mensualidades. Para ello se dispondrá de un fondo de 4.200,00 € reservando 601,00 € de ese fondo para casos de extrema urgencia, siendo la solicitud firmada por dos delegados de personal. Una vez terminado el reintegro del anticipo no se podrá solicitar hasta pasados 6 meses, contados desde la fecha que término el reintegro.

ARTÍCULO 36.- SALARIOS.

La entrada en vigor del incremento salarial establecido en este artículo estará supeditada al momento en que comiencen los efectos del siguiente contrato del *Servicio de limpieza viaria y recogida de RSU de Santa Pola* – se refiere a la siguiente adjudicación de la contrata que se produzca tras la firma del presente Convenio Colectivo. De esta forma, a partir del primer día de prestación de servicios por parte de la entidad que resulte adjudicataria de la nueva contrata comenzarán a surtir efectos las tablas salariales aplicables a ese momento concreto, sin que en ningún caso ello conlleve derecho alguno a percibir los incrementos con efectos retroactivos anteriores al reseñado momento.

Consiguientemente, en tanto en cuanto no sea efectiva la nueva adjudicación, continuarán aplicándose las tablas salariales del año 2019.

No obstante lo anterior, la regulación descrita en los párrafos anteriores será aplicable únicamente hasta el 1 de enero de 2022, de forma que, si llegada esta fecha no se hubiese materializado la entrada en vigor de la nueva contrata, comenzarán a abonarse desde ese momento (01/01/2022) las tablas del año 2022, sin que en ningún caso ello conlleve derecho alguno a percibir los incrementos con efectos retroactivos anteriores al reseñado momento.



Esta regulación será también aplicable a los Otros Conceptos económicos del Convenio Colectivo.

En este contexto, el incremento salarial para cada año será el siguiente:

AÑO 2020:

- Las tablas salariales definitivas para el año 2020 se establecen con un incremento del 1% sobre las tablas del año 2019.

AÑO 2021

- Las tablas salariales definitivas para el año 2021 se establecen con un incremento del 1% sobre las tablas del año 2020.

AÑO 2022

- Las tablas salariales definitivas para el año 2022 se establecen con un incremento del 1% sobre las tablas del año 2021.
- La paga extra de Septiembre se incrementará en 50 € brutos.

AÑO 2023

- Las tablas salariales definitivas para el año 2023 se establecen con un incremento del 1,40% sobre las tablas del año 2022.
- La paga extra de Septiembre se incrementará en 50 € brutos.

AÑO 2024

- Las tablas salariales definitivas para el año 2024 se establecen con un incremento del 1,50% sobre las tablas del año 2023.
- La paga extra de Septiembre se incrementará en 50 € brutos.



CAPITULO VI

MEJORAS ASISTENCIALES

ARTÍCULO 37.- MUERTE E INVALIDEZ.

La empresa suscribirá una póliza de seguros para todos/as los/as trabajadores/as de la Empresa.

En caso de muerte o invalidez total, absoluta y Gran Invalidez derivada de enfermedad profesional y accidentes laborales; la indemnización será de 30.050,61 Euros.

La indemnización será para el trabajador/a, sus herederos y en su defecto la persona que designe. La Empresa entregará fotocopia de la póliza suscrita a los/as Representantes legales de los/as Trabajadores/as.

En caso de muerte o invalidez total, absoluta y Gran Invalidez derivada de enfermedad común o accidente no laboral; la indemnización será de 6.000 Euros.

La vigencia económica será a partir del día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 38.- REVISIÓN MÉDICA.

Se realizará una Revisión Médica anual en horas de trabajo. Esta revisión consistirá como mínimo en lo previsto en la Legislación Vigente en esta materia y en cada momento. El médico de Empresa y/ Mutua, deberá mantener informados a los/as Trabajadores/as de los riesgos y daños a que están expuestos y darles cursillos de formación preventiva.



Entre dos reconocimientos no transcurrirá más de un año o lo que estimen oportuno los médicos del servicio de vigilancia de la salud.

El personal que tenga que realizar el reconocimiento médico fuera de su turno habitual, la empresa le compensará con 2 horas de descanso a establecer por la Empresa, por cada día que no le coincida con su jornada de trabajo, para pasar el citado reconocimiento medico, en caso de no ser posible se compensará económicamente.

ARTÍCULO 39.- SALUD LABORAL.

1. La Empresa dará una formación teórica-práctica, a todos/as los/as trabajadores/as siendo asignado para la misma el tiempo necesario, para cada grupo profesional.
2. La Empresa dará una formación teórica-práctica, al Delegado de Prevención, en materia de salud laboral el tiempo necesario.
3. La Empresa comunicará al Delegado de Prevención la información recibida de los servicios de prevención, sobre los resultados de todas las mediciones y evaluaciones de riesgos.
 - . De los planes de prevención en salud laboral.
 - . De los riesgos, daños o medidas de prevención.
4. La Empresa notificará al Delegado de Prevención, de cualquier informe o recomendación emitida por la Inspección de Trabajo.
5. Las decisiones relativas a la salud laboral, que por sus características afecten de forma especialmente a la plantilla, se tomarán de forma consensuada por el Delegados de Prevención y la Empresa.
6. Los servicios de prevención, no deberán utilizarse para fines ajenos a las funciones preventivas, como el control de absentismo u otros. Por lo que el personal de este servicio de prevención, no podrá realizar la vigilancia y control de la incapacidad temporal.
7. Además de las circunstancias que indica la ley, la evaluación de riesgos se revisará con una periodicidad mínima de un año.
8. El Delegado de Prevención y la Empresa, evaluarán las medidas correctoras tomadas en relación con la evaluación de riesgos.
9. Los servicios de prevención informarán al Delegado de Prevención y la Empresa, del proyecto de medidas preventivas para el curso venidero.
10. Los representantes de los/as trabajadores/as, podrán solicitar de forma directa, la intervención de los servicios de prevención.
- 11.

ARTÍCULO 40.- PROMOCION ECONOMICA-PREMIO DE FIDELIDAD.



De conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el personal que, con cinco años como mínimo de antigüedad reconocida en nómina, solicite el cese en la Empresa por voluntad propia antes de cumplir los 65 años, tendrá derecho al causar baja a una compensación por fidelidad, de acuerdo con la siguiente escala:

El sistema de premios por jubilación anticipada previsto en el presente artículo queda suprimido, permaneciendo de forma residual como derecho adquirido ad personam para aquellos trabajadores que cotizaron al sistema público de Seguridad Social antes del año 1967 y deseen acogerse a la jubilación anticipada regulada en el artículo 161 bis de la LGSS.

AÑOS 2020-2024

<u>AÑOS</u>	<u>CANTIDAD</u>
60	3.377,02 €
61	2.701,61 €
62	2.026,21 €
63	1.350,80 €
64	675,40 €

ARTÍCULO 41.- JUBILACIÓN.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Título II del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes.



SISTEMA TRANSITORIO JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.-

Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha, al sistema de jubilación parcial recogido en el Convenio Colectivo 2010-2012; y siempre que los representantes de los trabajadores y las empresas hayan comunicado antes del 15-4-2013 y puesto a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social el plan de jubilación parcial, recogidos en el convenio colectivo (2010-2012) así como la certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o se produzca con posterioridad al 1 de abril de 2013, seguirá siendo de aplicación la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la nueva Ley, a todas las pensiones de jubilación parcial que se causen antes de 1 de enero de 2019.

ARTÍCULO 42.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa dotara anualmente a todo el personal de dos uniformes, uno en verano y otro en invierno, que consistirán en las siguientes prendas:

Conductores:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
1 pantalón genero tergal	1 pantalón
2 Polos	2 camisas
1 par calzado adecuado	1 par de zapatos
1 gorra	1 gorra
	1 jersey



Peones:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
1 pantalón genero tergal	1 pantalón
2 polos	2 camisas
1 gorra	1 gorra
1 par calzado adecuado	1 par de zapatos
	1 jersey

Talleres:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
2 monos	2 monos
1 par zapatos adecuados	1 jersey
1 gorra	1 par zapatos adecuados

Para el personal de nuevo ingreso se le dará un pantalón más, aparte de lo que está establecido en este artículo.

Para toda la plantilla. Un anorak cada dos años.

A los conductores se les entregará la gorra cada tres años.

El color de la ropa y las calidades no especificadas se acordarán entre Empresa y los representantes de los trabajadores, en cada momento, siempre respetando el Pliego de Condiciones.



La fecha de entrega de la ropa de trabajo será: la de verano en la primera quincena del mes de mayo y la de invierno en la segunda quincena del mes de octubre.

Se dotará a todos los peones de un traje de agua, botines de goma y guantes. Su recambio se hará cuando se deterioren.

La ropa de trabajo será obligatoria para todos los trabajadores/as.

La Empresa estará obligada a tomar medidas de la ropa de trabajo a todos los trabajadores/as, al menos una vez al año.

Toda la ropa llevará cosida bandas reflectantes en mangas y perneras.

La Empresa intentará mejorar la calidad de la ropa para, posteriormente disminuir las cantidades a entregar previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 43.- COMPLEMENTO EN SITUACION DE BAJA.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementara hasta el 100% del Salario Base y Complementos según tabla, más antigüedad.

En caso de hospitalización por I.T. la Empresa complementará hasta el 100% del Salario Base y complementos según tabla, más antigüedad, mientras dure dicha hospitalización. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias.

Para la 1ª baja del año, en caso de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará el 50% los tres primeros días; del 4º al 20º día, se abonará el 70% y a partir del 21º día, se abonará el 75%.

El cómputo del año se inicia en la primera baja que se tenga. Para la 2ª y sucesivas bajas, del 4º al 20º día, se abonará el 70% y a partir del 21º día, se abonará el 75%.



ARTÍCULO 44.- ASISTENCIAS A CONSULTORIOS MEDICOS.

Todo trabajador que precise ir al consultorio médico de la Seguridad Social para su asistencia y que coincida con su jornada de trabajo y previo aviso al Encargado, podrá ausentarse por el tiempo indispensable, no descontándole la retribución correspondiente. Esta circunstancia deberá acreditarse mediante el correspondiente parte médico de asistencia y consulta.

Si un trabajador, una vez iniciada su jornada de trabajo y en el transcurso de la misma se sintiera enfermo y tuviera que abandonar el trabajo, previo aviso al Encargado y con posterior justificación de su médico de familia, percibirá el importe del tiempo efectivo trabajado y la asistencia al consultorio médico.

ARTÍCULO 45.- CONTROL DE ABSENTISMO.

Empresa y Representantes de los/as Trabajadores/as, oído el parecer de los Servicios Médicos de la Empresa y/o Mutua, acordará un sistema de medidas tendentes al control y reducción de los niveles de absentismo.

En cualquier caso, la Empresa informará al Delegado de Prevención del número y nombre de las bajas por enfermedad o accidente siempre que se produzca.

CAPITULO VII

ACCION SINDICAL

ARTÍCULO 46.- DERECHO DE ASAMBLEA.

Los/as Representantes legales de los/as Trabajadores/as, podrán solicitar el hacer reuniones en el Centro de trabajo e igualmente las Secciones Sindicales constituidas o el 20% de los trabajadores. Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. Los convocantes, en cualquier caso, serán los responsables tanto del orden de la misma como de comunicar a la Empresa su celebración.



ARTÍCULO 47- GARANTÍA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los Delegados de Empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales cada uno, retribuidas, que podrá acumular cada Delegado trimestralmente, para el ejercicio de sus funciones de representación y actividad sindical, y que las centrales sindicales a que pertenecen les puedan convocar.

Los Representantes de los/as trabajadores/as no podrán ser cambiados, los de limpieza de su distrito y los de recogida de su itinerario, salvo mutuo acuerdo de ambas partes.

En cuanto a las garantías de los Delegados de Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

No tendrán la consideración a efectos del consumo del crédito de horas mensuales las actividades como consecuencia:

- De reuniones convocadas por iniciativa de la Empresa.
- De negociaciones de Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 48.- SECCIONES SINDICALES.

Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en la L.O.L.S.

En cuanto al número de Delegados Sindicales a elegir como a sus funciones y garantías se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Asimismo las secciones sindicales legalmente constituidas tendrán 25 horas anuales en el caso de no tener ningún delegado de los trabajadores. Tendrán los siguientes derechos:



- Derecho de comunicación e información a los trabajadores, siempre que no afecte a la normal realización del trabajo.
- Derecho a realizar colectas, fuera de las horas de trabajo.

ARTÍCULO 49.- DESCUENTO CUOTA SINDICAL.

La empresa descontará, a petición escrita del trabajador, mensualmente la cuota que tenga establecida el Sindicato al que esté afiliado.

La empresa siguiendo las instrucciones de la Central Sindical, correspondiente, entregará el importe total retenido mediante transferencia a la cuenta bancaria que dicha Central indique. Este pago se realizará en los mismos días en que se procede a la liquidación de la nómina.

CAPITULO VIII

SOCIALES

ARTÍCULO 50.- PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza de Alcantarillado como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a trabajador, se entenderán a todas las personas, sea hombre o mujer.

Igualmente la Empresa tiene a disposición de sus trabajadores un Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación, que contribuirá a mejorar y desarrollar un entorno de trabajo adecuado



1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía o del grupo de empresas y estará afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, grupo de empresas.



ARTÍCULO 51.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre*, de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres*, del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y su normativa concordante, y 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*.

ARTÍCULO 52.- PROTECCION DE LA MATERNIDAD.

Con justificación medica suficientemente acreditada y siempre que el puesto de trabajo de la gestante sea perjudicial para el desarrollo del feto, la empleada podrá cambiar su puesto de trabajo a petición propia, previo acuerdo entre las partes, buscando el puesto de trabajo más adecuado, hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su anterior puesto de trabajo.

De no ser posible técnica u objetivamente la asignación de un nuevo puesto de trabajo, carente de riesgo, la interesada podrá pasar a la situación de permiso por riesgo durante el embarazo y a percibir por ello la prestación correspondiente de la Seguridad Social, si tuviese derecho a ella.

ARTÍCULO 53.- GÉNERO NEUTRO.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras



ARTÍCULO 54.- MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Protocolo de Acoso de la empresa URBASER, S.A. de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Protocolo que sustituya al primero.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

PRIMERA.- Negociación y regulación de las tareas.

Las tareas se deberán regular todos los años y cuando lo requieran las necesidades del servicio. Para la regulación de la tarea se tendrá en cuenta todos los factores que incidan en la misma. Los Representantes de los/as Trabajadores/as serán informados previamente a la regulación.

SEGUNDA.-

Cuando por razón de ausencia imprevista, y ésta no se pueda sustituir, se tenga que realizar el servicio de recogida trasera con un peón menos, el salario del mismo se repartirá entre los otros dos trabajadores (conductor y peón).

TERCERA.- Retirada del permiso de conducir.

- A.- En el supuesto de que un conductor, prestando servicio con vehículo de la Empresa y desarrollando el trabajo asignado y yendo o regresando del trabajo con su vehículo le sea retenido o retirado el permiso de conducir por la autoridad competente, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo; al término de la suspensión o retención del permiso de conducir, será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.
- B.- Cuando la retirada del permiso de conducir sea debida únicamente a los defectos físicos del trabajador/a, la Empresa le asignará un puesto de trabajo acorde con su nueva situación, salvo que su defecto físico le impida desarrollar trabajos de peón, al término de la suspensión del permiso de conducir, será reintegrado a su puesto de trabajo habitual.



DISPOSICIONES FINALES.

PRIMERA.-

Todos los contratos que se produzcan serán comunicados previamente a los Representantes de los/as trabajadores/as, entregándole la correspondiente copia básica.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2020 - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU DE SANTA POLA											
GRUP PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	DESTINO	ESPECIFICO	TOTAL MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL	TRIENIOS	PLUS NOCTURNO
D- OPERARIOS	D13) MOZA LIMPIEZA	654,37	373,45	165,44	1.193,26	1.193,26	1.193,26	673,33	17.379,00	32,72	
	D4) PEON DIA	654,37	383,01	349,80	1.387,19	1.387,19	1.387,19	748,41	20.169,04	32,72	
	D3) PEON ESPECIALISTA DIA	654,37	383,01	381,18	1.418,57	1.418,57	1.418,57	760,58	20.620,50	32,72	
	D4) PEON NOCHE	654,37	383,01	349,80	1.387,19	1.387,19	1.387,19	834,78	20.255,40	32,72	8,92
	D3) PEON ESPECIALISTA NOCHE	654,37	383,01	381,18	1.418,57	1.418,57	1.418,57	846,93	20.706,85	32,72	8,92
	D1) CONDUCTOR DIA	716,79	467,58	377,86	1.562,23	1.562,23	1.562,23	816,22	22.687,44	35,84	
	D1) CONDUCTOR NOCHE	716,79	467,58	377,86	1.562,23	1.562,23	1.562,23	910,70	22.781,92	35,84	9,76
	D5) OFICIAL 1ª TALLER	716,79	467,58	377,86	1.562,23	1.562,23	1.562,23	816,22	22.687,44	35,84	
	D6) OFICIAL 2ª TALLER	685,58	425,29	363,83	1.474,70	1.474,70	1.474,70	782,33	21.428,11	34,28	
B- MANDOS INTERMEDIOS	B3) INSPECTOR DIA	716,79	467,58	455,21	1.639,58	1.639,58	1.639,58	846,16	23.800,25	35,84	



TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2020 - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU DE SANTA POLA

GRUP PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	DESTINO	ESPECIFICO	TOTAL MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL	TRIENIOS	PLUS NOCTURNO
	B3) INSPECTOR NOCHE	716,79	467,58	455,21	1.639,58	1.639,58	1.639,58	872,71	23.826,81	35,84	
C- ADMINISTRATIVOS	C5) AUXILIAR ADMINISTRATIVO	716,79	467,58	305,55	1.489,92	1.489,92	1.489,92	808,81	21.667,64	35,84	
A- TÉCNICOS	A2) JEFE DE SERVICIO	1.176,00	495,81	356,93	2.028,73	2.028,73	2.028,73	996,86	29.399,08	58,80	
	A3) JEFE DE PRODUCCIÓN	1.072,03	451,97	325,37	1.849,38	1.849,38	1.849,38	908,73	26.800,00	53,60	

OTROS CONCEPTOS - IMPORTES DEFINITIVOS 2020

FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	FESTIVO TRABAJADO	MERCADILLOS (Art. 32)
PEON	15,14	20,38	121,22	30,95
PEON ESPECIALISTA	15,14	20,80	123,70	
CONDUCTOR	18,66	22,88	136,08	42,67
OFICIAL 1ª TALLER	17,60	21,86	129,89	
OFICIAL 2ª TALLER	17,60	20,80	123,70	



ANEXO I (Cont.)

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2021 - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU DE SANTA POLA											
GRUP PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	DESTINO	ESPECIFICO	TOTAL MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL	TRIENIOS	PLUS NOCTURNO
D- OPERARIOS	D13) MOZA LIMPIEZA	660,92	377,18	167,10	1.205,19	1.205,19	1.205,19	680,06	17.552,79	33,05	
	D4) PEON DIA	660,92	386,84	353,30	1.401,06	1.401,06	1.401,06	755,89	20.370,73	33,05	
	D3) PEON ESPECIALISTA DIA	660,92	386,84	384,99	1.432,75	1.432,75	1.432,75	768,19	20.826,71	33,05	
	D4) PEON NOCHE	660,92	386,84	353,30	1.401,06	1.401,06	1.401,06	843,12	20.457,96	33,05	9,01
	D3) PEON ESPECIALISTA NOCHE	660,92	386,84	384,99	1.432,75	1.432,75	1.432,75	855,39	20.913,92	33,05	9,01
	D1) CONDUCTOR DIA	723,95	472,26	381,64	1.577,85	1.577,85	1.577,85	824,38	22.914,32	36,20	
	D1) CONDUCTOR NOCHE	723,95	472,26	381,64	1.577,85	1.577,85	1.577,85	919,80	23.009,74	36,20	9,86
	D5) OFICIAL 1ª TALLER	723,95	472,26	381,64	1.577,85	1.577,85	1.577,85	824,38	22.914,32	36,20	
	D6) OFICIAL 2ª TALLER	692,44	429,54	367,47	1.489,45	1.489,45	1.489,45	790,15	21.642,39	34,62	
B- MANDOS INTERMEDIOS	B3) INSPECTOR DIA	723,95	472,26	459,76	1.655,97	1.655,97	1.655,97	854,62	24.038,26	36,20	
	B3) INSPECTOR NOCHE	723,95	472,26	459,76	1.655,97	1.655,97	1.655,97	881,44	24.065,07	36,20	
C- ADMINISTRATIVOS	C5) AUXILIAR ADMINISTRATIVO	723,95	472,26	308,61	1.504,82	1.504,82	1.504,82	816,90	21.884,31	36,20	
A- TÉCNICOS	A2) JEFE DE SERVICIO	1.187,76	500,76	360,50	2.049,02	2.049,02	2.049,02	1.006,83	29.693,07	59,39	
	A3) JEFE DE PRODUCCIÓN	1.082,75	456,49	328,63	1.867,87	1.867,87	1.867,87	917,82	27.068,00	54,14	



OTROS CONCEPTOS - IMPORTES DEFINITIVOS 2021				
FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	FESTIVO TRABAJADO	MERCADILLOS (Art. 32)
PEON	15,29	20,59	122,43	31,26
PEON ESPECIALISTA	15,29	21,00	124,94	
CONDUCTOR	18,85	23,11	137,44	43,10
OFICIAL 1ª TALLER	17,78	22,07	131,18	
OFICIAL 2ª TALLER	17,78	21,00	124,94	

ANEXO I (Cont.)

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022 - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU DE SANTA POLA											
GRUP PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	DESTINO	ESPECIFICO	TOTAL MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL	TRIENIOS	PLUS NOCTURNO
D- OPERARIOS	D13) MOZA LIMPIEZA	667,53	380,95	168,77	1.217,25	1.217,25	1.217,25	736,86	17.778,32	33,38	
	D4) PEON DIA	667,53	390,71	356,84	1.415,07	1.415,07	1.415,07	813,45	20.624,43	33,38	
	D3) PEON ESPECIALISTA DIA	667,53	390,71	388,84	1.447,08	1.447,08	1.447,08	825,87	21.084,97	33,38	
	D4) PEON NOCHE	667,53	390,71	356,84	1.415,07	1.415,07	1.415,07	901,55	20.712,54	33,38	9,10
	D3) PEON ESPECIALISTA NOCHE	667,53	390,71	388,84	1.447,08	1.447,08	1.447,08	913,95	21.173,06	33,38	9,10



TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2022 - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU DE SANTA POLA

GRUP PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	DESTINO	ESPECIFICO	TOTAL MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL	TRIENIOS	PLUS NOCTURNO
	D1) CONDUCTOR DIA	731,19	476,98	385,46	1.593,63	1.593,63	1.593,63	882,63	23.193,46	36,56	
	D1) CONDUCTOR NOCHE	731,19	476,98	385,46	1.593,63	1.593,63	1.593,63	979,00	23.289,84	36,56	9,96
	D5) OFICIAL 1ª TALLER	731,19	476,98	385,46	1.593,63	1.593,63	1.593,63	882,63	23.193,46	36,56	
	D6) OFICIAL 2ª TALLER	699,36	433,84	371,14	1.504,34	1.504,34	1.504,34	848,05	21.908,81	34,97	
B- MANDOS INTERMEDIOS	B3) INSPECTOR DIA	731,19	476,98	464,36	1.672,53	1.672,53	1.672,53	913,17	24.328,64	36,56	
	B3) INSPECTOR NOCHE	731,19	476,98	464,36	1.672,53	1.672,53	1.672,53	940,25	24.355,72	36,56	
C- ADMINISTRATIVOS	C5) AUXILIAR ADMINISTRATIVO	731,19	476,98	311,69	1.519,86	1.519,86	1.519,86	875,07	22.153,16	36,56	
A- TÉCNICOS	A2) JEFE DE SERVICIO	1.199,63	505,77	364,10	2.069,51	2.069,51	2.069,51	1.066,90	30.040,00	59,98	
	A3) JEFE DE PRODUCCIÓN	1.093,58	461,06	331,91	1.886,55	1.886,55	1.886,55	977,00	27.388,68	54,68	

OTROS CONCEPTOS - IMPORTES DEFINITIVOS 2022

FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	FESTIVO TRABAJADO	MERCADILLOS (Art. 32)
PEON	15,44	20,79	123,66	31,57
PEON ESPECIALISTA	15,44	21,21	126,19	



OTROS CONCEPTOS - IMPORTES DEFINITIVOS 2022				
FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	FESTIVO TRABAJADO	MERCADILLOS (Art. 32)
CONDUCTOR	19,04	23,34	138,81	43,53
OFICIAL 1ª TALLER	17,96	22,30	132,50	
OFICIAL 2ª TALLER	17,96	21,21	126,19	

ANEXO I (Cont.)

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023 - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU DE SANTA POLA											
GRUP PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	DESTINO	ESPECIFICO	TOTAL MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL	TRIENIOS	PLUS NOCTURNO
D- OPERARIOS	D13) MOZA LIMPIEZA	676,87	386,29	171,13	1.234,29	1.234,29	1.234,29	797,18	18.077,21	33,84	
	D4) PEON DIA	676,87	396,18	361,83	1.434,88	1.434,88	1.434,88	874,84	20.963,18	33,84	
	D3) PEON ESPECIALISTA DIA	676,87	396,18	394,29	1.467,34	1.467,34	1.467,34	887,43	21.430,16	33,84	
	D4) PEON NOCHE	676,87	396,18	361,83	1.434,88	1.434,88	1.434,88	964,18	21.052,51	33,84	9,22
	D3) PEON ESPECIALISTA NOCHE	676,87	396,18	394,29	1.467,34	1.467,34	1.467,34	976,74	21.519,48	33,84	9,23
	D1) CONDUCTOR DIA	741,43	483,66	390,86	1.615,94	1.615,94	1.615,94	944,98	23.568,17	37,07	
	D1) CONDUCTOR NOCHE	741,43	483,66	390,86	1.615,94	1.615,94	1.615,94	1.042,71	23.665,89	37,07	10,10
	D5) OFICIAL 1ª TALLER	741,43	483,66	390,86	1.615,94	1.615,94	1.615,94	944,98	23.568,17	37,07	



TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2023 - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU DE SANTA POLA

GRUP PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	DESTINO	ESPECIFICO	TOTAL MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL	TRIENIOS	PLUS NOCTURNO
	D6) OFICIAL 2ª TALLER	709,15	439,91	376,34	1.525,40	1.525,40	1.525,40	909,92	22.265,53	35,46	
B- MANDOS INTERMEDIOS	B3) INSPECTOR DIA	741,43	483,66	470,86	1.695,95	1.695,95	1.695,95	975,95	24.719,24	37,07	
	B3) INSPECTOR NOCHE	741,43	483,66	470,86	1.695,95	1.695,95	1.695,95	1.003,42	24.746,70	37,07	
C- ADMINISTRATIVOS	C5) AUXILIAR ADMINISTRATIVO	741,43	483,66	316,06	1.541,14	1.541,14	1.541,14	937,32	22.513,30	37,07	
A- TÉCNICOS	A2) JEFE DE SERVICIO	1.216,43	512,85	369,20	2.098,48	2.098,48	2.098,48	1.131,83	30.510,56	60,82	
	A3) JEFE DE PRODUCCIÓN	1.108,89	467,51	336,56	1.912,96	1.912,96	1.912,96	1.040,67	27.822,12	55,44	

OTROS CONCEPTOS - IMPORTES DEFINITIVOS 2023

FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	FESTIVO TRABAJADO	MERCADILLOS (Art. 32)
PEON	15,66	21,08	125,39	32,01
PEON ESPECIALISTA	15,66	21,51	127,96	
CONDUCTOR	19,31	23,66	140,76	44,14
OFICIAL 1ª TALLER	18,21	22,61	134,35	
OFICIAL 2ª TALLER	18,21	21,51	127,96	



ANEXO I (Cont.)

TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2024 - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RSU DE SANTA POLA											
GRUP PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	DESTINO	ESPECIFICO	TOTAL MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	PAGA EXTRA SEPTIEMBRE	TOTAL ANUAL	TRIENIOS	PLUS NOCTURNO
D- OPERARIOS	D13) MOZA LIMPIEZA	687,02	392,08	173,70	1.252,80	1.252,80	1.252,80	859,13	18.398,37	34,35	
	D4) PEON DIA	687,02	402,12	367,26	1.456,40	1.456,40	1.456,40	937,96	21.327,62	34,35	
	D3) PEON ESPECIALISTA DIA	687,02	402,12	400,20	1.489,35	1.489,35	1.489,35	950,74	21.801,62	34,35	
	D4) PEON NOCHE	687,02	402,12	367,26	1.456,40	1.456,40	1.456,40	1.028,64	21.418,30	34,35	9,36
	D3) PEON ESPECIALISTA NOCHE	687,02	402,12	400,20	1.489,35	1.489,35	1.489,35	1.041,40	21.892,27	34,35	9,36
	D1) CONDUCTOR DIA	752,55	490,91	396,72	1.640,18	1.640,18	1.640,18	1.009,16	23.971,69	37,63	
	D1) CONDUCTOR NOCHE	752,55	490,91	396,72	1.640,18	1.640,18	1.640,18	1.108,35	24.070,88	37,63	10,25
	D5) OFICIAL 1ª TALLER	752,55	490,91	396,72	1.640,18	1.640,18	1.640,18	1.009,16	23.971,69	37,63	
	D6) OFICIAL 2ª TALLER	719,79	446,51	381,98	1.548,28	1.548,28	1.548,28	973,57	22.649,52	35,99	
B- MANDOS INTERMEDIOS	B3) INSPECTOR DIA	752,55	490,91	477,93	1.721,39	1.721,39	1.721,39	1.040,59	25.140,03	37,63	
	B3) INSPECTOR NOCHE	752,55	490,91	477,93	1.721,39	1.721,39	1.721,39	1.068,47	25.167,91	37,63	
C- ADMINISTRATIVOS	C5) AUXILIAR ADMINISTRATIVO	752,55	490,91	320,80	1.564,26	1.564,26	1.564,26	1.001,38	22.901,00	37,63	
A- TÉCNICOS	A2) JEFE DE SERVICIO	1.234,67	520,55	374,74	2.129,96	2.129,96	2.129,96	1.198,81	31.018,22	61,73	
	A3) JEFE DE PRODUCCIÓN	1.125,52	474,53	341,61	1.941,65	1.941,65	1.941,65	1.106,28	28.289,45	56,28	



OTROS CONCEPTOS - IMPORTES DEFINITIVOS 2024				
FUNCIÓN PROFESIONAL	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS FESTIVAS	FESTIVO TRABAJADO	MERCADILLOS (Art. 32)
PEON	15,90	21,40	127,27	32,49
PEON ESPECIALISTA	15,90	21,83	129,88	
CONDUCTOR	19,60	24,02	142,87	44,80
OFICIAL 1ª TALLER	18,48	22,95	136,37	
OFICIAL 2ª TALLER	18,48	21,83	129,88	