



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

**4203** RES. CONV. COLECTIVO DE LA EMPRESA PÚBLICA DE DESARROLLO MUNICIPAL DE ALTEA

**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 pública Desarrollo municipal de Altea **código convenio 0310120012021** .-

**VISTO** el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 30/3/2021, 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.



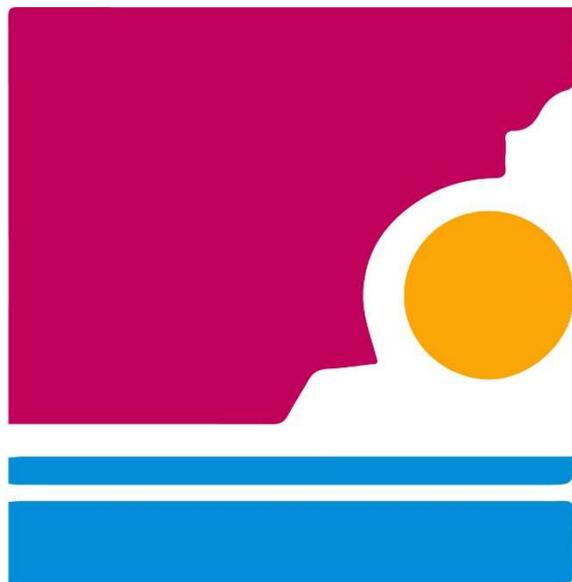
**Segundo.**- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia

Alicante 31 de marzo de 2021

LA DIRECTORA TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS COMERCIO Y TRABAJO POR DELEGACIÓN LA JEFA DEL SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO (por Resolución del Subsecretario de 2/2/2021)

Cap de Servei Territorial de Treball, Economia Social i Empreneduria d'Alacant

Raquel Corbí Tormo



# Pública de **DESARROLLO MUNICIPAL m.p.s.a.**

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE EDIFICIOS, JARDINERÍA Y CONSTRUCCIÓN-BRIGADA DE OBRAS**



**CONVENIO COLECTIVO DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE EDIFICIOS, JARDINERÍA Y CONSTRUCCIÓN-BRIGADA DE OBRAS DE LA EMPRESA PUBLICA DE DESARROLLO MUNICIPAL, M.P. S.A.**

**Capítulo I.**

**Normas generales.**

**Artículo 1º. Ámbito funcional, personal y territorial.**

El presente convenio colectivo, regulará las relaciones de trabajo de todo el personal contratado para prestar los servicios de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, limpieza de edificios, jardinería y construcción-brigada de obras en la Empresa Publica deDesarrollo Municipal, M.P. S.A. de Altea.

**Artículo 2º. Vigencia y duración.**

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma. En caso de que esta fecha sea posterior al 1 de enero de 2019, sus efectos se retrotraerán a dicha fecha.

La duración de este convenio se extenderá hasta 31 de diciembre de 2022.

**Artículo 3º. Denuncia.**

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

Denunciado el Convenio en la forma expresada y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, se mantendra en vigor todo el contenido normativo. No cabe el descuelgue del Convenio para ninguna de las partes afectadas, estando sujeta a esta cláusula incluso una posible empresa adjudicataria del servicio, sea de la totalidad de los servicios o de una posible adjudicación parcial de algún servicio concreto, en caso de que el Ayuntamiento decidiese volver a una forma de gestión indirecta.



#### **Artículo 4º. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que una vez presentado el presente en el Registro de Convenios, la Autoridad Laboral observara alguna contravención de la legislación vigente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del conjunto del presente Convenio.

#### **Artículo 5º. Absorción y compensación.**

##### **1. Subrogación del personal.**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término "encomienda" se entiende como el conjunto de medios organizados (fundamentalmente mano de obra) con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del/la adjudicatario/a del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, excepto cuando el/la usuario/a final sea particular y destinado a su uso privativo y residencial, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, administración pública u organismo público fundamentalmente, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contratos a cualquiera de las



Administraciones Públicas.

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una encomienda, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa concesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores/as condiciones inferiores en virtud de un Convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro Convenio Colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

- 1.** Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la encomienda con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata o encomienda.
- 2.** Trabajadores/as que en el momento de la sustitución se encuentren enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal/paternal o lactancia, siempre y cuando hayan prestado servicio a la encomienda a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.



**3.** Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan algunos de los/las trabajadores/as mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

**4.** Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del/la cliente/a se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

**B)** Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los/las trabajadores/as con la documentación que se plantea más adelante y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa entidad pública el cambio de adjudicación del servicio.

**C)** En caso de subrogación, los/las trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Los/las trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Los/las trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir



tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

**D)** La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública, ya sea cesante o entrante, y trabajador/a.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo del personal afectado. A la finalización del período de suspensión, en caso de ser concedido, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que el Ayuntamiento de Altea, Administración de la cual Pública de Desarrollo Municipal es Medio Propio, rescindiera la encomienda de gestión directa de cualquiera de los servicios prestados, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra empresa de nuevo el servicio, antes de transcurridos doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito de la Administración, al rescindir el contrato de encomienda de gestión directa del servicio, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los/las trabajadores/as afectados/as, sin que suponga un proceso de funcionarización de ese personal.

## **2. División de encomiendas.**

En el supuesto de que una o varias encomiendas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos/as trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro



últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán así mismo los/las trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1.a) de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

### **3. Agrupaciones de encomiendas.**

En el caso de que distintas encomiendas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos/as aquellos/as trabajadores/as que, con independencia de su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Se subrogarán asimismo los/las trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 4, ambos inclusive, del apartado 1.a) de este artículo y que hayan realizado su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

### **4. Obligatoriedad.**

La subrogación del personal así como los documentos a facilitar operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas y encomiendas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso la subrogación del personal en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del/la empresario/a saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.



## 5. Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los/las representantes de los trabajadores/as los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.
- b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salario de los/las trabajadores/as afectados/as.
- c) Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de los/las trabajadores/as, se especificará el período de mandato del mismo.
- e) Fotocopia de los contratos de los/las trabajadores/as afectados por la subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado/a, en el que se haga constar que éste/a ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

## 6. Liquidación y prorratas.

La liquidación de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, vacaciones, etc. que correspondan a los/las trabajadores/as las realizará la empresa saliente.



**Artículo 6º. Garantía «ad personam» derechos adquiridos.**

Solo se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

**Artículo 7º. Comisión Paritaria y procedimiento para la resolución de conflictos.**

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio (incluidos aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo conforme al art. 82.3 del E.T.), a los que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio compuesta, por la parte social una persona representante por cada sindicato con su personal asesor y por la parte empresarial tantas personas pertenecientes como tengan los sindicatos teniendo ambos el mismo número de representantes y que preferentemente habrán sido miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo.

La Comisión se reunirá en el plazo de 10 días desde la solicitud de una de las partes, indicando la motivación de la misma. La resolución se emitirá en el plazo de 7 días.

Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudieran derivarse del presente convenio colectivo, y específicamente aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T., al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, publicado el nueve de noviembre del 2017 en el DOGV.



### **Artículo 8º. Legislación supletoria.**

En todo lo no expresamente previsto ni regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General de los sectores implicados: limpieza viaria y recogida de RSU, limpieza de edificios, construcción y jardinería, así como al Estatuto de los Trabajadores.

### **Capítulo II.**

#### **Condiciones económicas.**

### **Artículo 9º. Conceptos retributivos.**

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por las tablas salariales de cada gremio que se adjuntan en el anexo 1.

### **Capítulo III.**

#### **Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 10º. Jornada de trabajo y descanso semanal.**

#### **1. Encomienda de Limpieza Viaria y recogida de RSU.**

La jornada laboral de trabajo efectivo queda establecida en treinta y siete horas y media.

La jornada laboral será de lunes a domingo, con dos días consecutivos de descanso semanal, que se distribuirán por correturnos para que no coincidan siempre los mismos días de descanso en la semana a las mismas personas trabajadoras. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador/a de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos por la Ley.



Se entiende como trabajo efectivo la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de ésta antes de que proceda su aseo.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso de veinte minutos para el almuerzo-merienda.

Los días trabajados y de descanso de la jornada implantada en el párrafo anterior se distribuirán cada 28 días mediante corretornos y según la siguiente secuencia: 7 días de trabajo, 2 de descanso, 7 días de trabajo, 2 de descanso, 6 días de trabajo y 4 de descanso. No obstante, se podrá ajustar las posibles distorsiones que este sistema pueda producir en la organización del servicio.

El cuadrante de descansos se pondrá con suficiente antelación, garantizando el mismo número de días trabajados y descansados al final de año para toda la plantilla. El personal empleado podrá solicitar un cuadrante con un fin de semana completo cada 28 días, a lo que se dará contestación sobre su posibilidad por parte de la organización del servicio. Exceptuando el personal de oficinas que tiene establecido un sistema propio de descanso.

## 2. Resto de encomiendas.

Se regularán según Convenio del Sector Vigente que sea de aplicación.

### **Artículo 11º. Fiestas y descanso semanal.**

#### **1.- Encomienda de Limpieza Viaria y recogida de RSU.**

En la sección de limpieza viaria, se calculará el importe de 12 festivos anuales, según puesto de trabajo, y su montante se dividirá en 365, para aplicar dicho resultado en el plus de calidad, de tal forma que se remunere diariamente y se abone en la nómina mensual.



Esto supondrá que todo el personal de limpieza y recogida de RSU, trabajará todos los festivos que le corresponda según cuadrante y rotación, sin menoscabo de las posibles modificaciones por necesidades puntuales.

La retribución antes referida corresponde a 2'76 euros por día al conductor/a y 2'62 euros por día al personal no cualificado de la construcción (peón/a), que se aumentarán en el plus de calidad.

Los días 1 de enero y 25 de diciembre, a todos los efectos, tendrán la consideración de festivos para todo el personal de la Empresa. En caso de solicitarse por el Excmo. Ayuntamiento de Altea la prestación de un servicio extraordinario, se aplicará para el personal empleado el mismo criterio que el párrafo anterior.

La festividad de San Martín de Porres la disfrutará todo el personal empleado en el día que elijan dentro del año natural, siempre y cuando no haya coincidencia de más de dos trabajadores/as el mismo día.

En la sección de recogida de RSU este sistema ya se aplica a través del plus de recogida.

## **2.- Resto de encomiendas.**

Se regularán según Convenio del Sector Vigente que sea de aplicación.

## **Artículo 12º. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de 24 días laborables de vacaciones retribuidas con la suma del salario base, antigüedad y los pluses que correspondan habitualmente a cada trabajador/a, excepto plus de transporte, las horas extraordinarias y dietas.



Día laborable será todo aquel día que no sea de libranza según cuadrante de servicio. Siempre que en el presente convenio se haga referencia a este concepto se hará en estos términos.

Los/las trabajadores/as que se incorporen a la plantilla fija de la empresa a lo largo del año disfrutarán antes del día 31 de diciembre la parte proporcional de vacaciones que les corresponde.

El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### 1.- Limpieza viaria y RSU.

Antes de finalizar el año, Empresa y el/la presidente/a del comité, elaborarán conjuntamente un calendario de vacaciones acordando el número de personas y categorías que deberán disfrutarlas cada mes, designándose por los/las trabajadores/as o delegado/a de personal el nombre de las personas que corresponden al número y categoría antes indicados.



Las vacaciones se disfrutarán en más de un periodo. El principal dará comienzo el primer día laborable de cada mes, en los términos definidos anteriormente. Comprenderá todos los días laborables de ese mes. El resto de días, hasta los veinticuatro, se fijará el periodo de disfrute de común acuerdo entre la empresa y el personal empleado.

## 2.- Limpieza de edificios.

Las vacaciones se disfrutarán en dos periodos comprendiendo el primero los días laborables que correspondan a un mes natural completo de las vacaciones escolares estivales (julio y agosto), no computando sábados y domingos, y siendo el segundo periodo el resto de días hasta completar los 24 laborables que se podrán solicitar a voluntad, siendo de disfrute preferente en los periodos no lectivos escolares.

## 3.-Resto de encomiendas.

A lo largo del mes de enero realizaran un calendario de vacaciones que podrá ser modificado previa petición a la dirección del servicio.

### **Artículo 13º. Licencias retribuidas.**

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

- a) 18 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho inscritas en el registro autonómico. Si el/la trabajador/a lo solicita podrá comenzar el periodo hasta 3 días antes de la fecha.
  
- b) 3 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando por tal motivo, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el tiempo será de 4 días. 1 día por tercer grado.



- c) 2 días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- e) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, que coincida con la celebración de la ceremonia por matrimonio de hijos.
- f) Se establecen los siguientes días de asuntos propios anuales:

Los días de asuntos propios para todo el personal que no esté disfrutando de estos en la actualidad, se acuerda lo siguiente:

1. A partir del año 2019 serán 6 días. El resto de días que tenga cada uno de los colectivos en sus convenios sectoriales serán absorbidos en este artículo, salvo los días festivos por motivo del patrón del gremio que seguirán disfrutándose.  
En el caso de la limpieza viaria y recogida de RSU, la festividad de San Martín de Porres la disfrutarán todos los trabajadores en el día que elijan dentro del año natural, siempre y cuando no haya coincidencia de más de dos trabajadores/as el mismo día.
2. El personal de limpieza de edificios disfrutará preferentemente los días de asuntos propios, en las campañas de vacaciones escolares y días no lectivos.
3. Las secciones de Limpieza Viaria y recogida de RSU, planificarán en el mes de enero el disfrute al menos 4 días. Se deberán repartir coordinadamente a lo largo del año, evitando así que se acumulen y perjudique al servicio. El personal eventual o aquel que se reincorporen por motivos de excedencia o maternidad tendrán 15 días para hacerlo. No se podrán solicitar en periodo de refuerzo de semana santa.
4. No obstante lo anterior, se atenderán y resolverán aquellas



solicitudes posteriores con la garantía de la prestación del servicio.

**Artículo 13º bis. Limpieza viaria y RSU. Antigüedad.**

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del cinco por ciento y en sucesivos quinquenios del siete por ciento del salario base de cada categoría. Se devengará por día natural y desde el día 1 de Enero desde el año que se cumpla.

**Resto de secciones.**

Según convenio del sector que sea de aplicación.

**Artículo 14º. Permisos sin retribución.**

Las empresas concederán hasta 30 días de permiso sin retribución, previa solicitud del trabajador/a con un mínimo de 10 días de antelación, salvo casos excepcionales, y la utilización de estos permisos no será superior a más de un trabajador/a por gremio al mismo tiempo, entendiéndose para este caso limpieza viaria y recogida de RSU como dos gremios.

**Artículo 15º. Pago de haberes.**

El pago de haberes será mensual.

En el caso de la Limpieza Viaria y la recogida de RSU con un anticipo a cuenta el día 15 de cada mes o día hábil inmediato anterior, si fuere domingo o festivo. Este anticipo se dejará de percibir a partir de la primera paga extra que se abone. El abono del salario pasará a ser mensual.

El anticipo antes mencionado será de una cuantía de 240 euros.

Se podrá solicitar un anticipo extraordinario de urgente necesidad que se valorará de forma conjunta entre el/la trabajador/a y la empresa la cuantía y forma de devolución.

Si el pago se efectúa mediante talón, todo trabajador/a dispondrá del tiempo necesario dentro de su jornada laboral para poder realizar la operación de cobro, de modo que cause el menor trastorno y el menor tiempo posible, siempre que su



jornada laboral coincide con la apertura del banco en su totalidad.

Los festivos y horas extra trabajados del 1 al 15 se abonarán en la nómina del mes, y los trabajados del 16 en adelante, en el mes siguiente.

#### **Capítulo IV.**

#### **Organización del trabajo.**

#### **Artículo 16º. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa con respecto a las condiciones encomendadas por el Excmo. Ayuntamiento de Altea.

La empresa podrá implementar un sistema integrado de gestión en el que se contemple la geolocalización de los equipos mecánicos y/o humanos de trabajo, aportando la empresa los medios técnicos oportunos.

En los casos en que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41º del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo por tanto informar al personal representante de los/las trabajadores/as.

#### **Artículo 17. Sistema de trabajo.**

##### **1.- Recogida domiciliaria de basuras.**

El sistema de trabajo, tanto nocturno como diurno, será "a tarea". Entendiéndose por ello el tiempo empleado en la recogida y vertido de los residuos correspondientes a cada recorrido asignado y su posterior traslado y vertido en el vertedero o planta transformadora o de transferencia, entendiéndose que los/las conductores/as terminarán dicha tarea en su punto de partida.

En caso de producirse desfases importantes en la prestación del servicio por



motivos ajenos a los/las trabajadores/as, las partes se comprometen a estudiar las medidas necesarias para compensar los posibles excesos o desviaciones que se pudieran producir en la jornada, así como las medidas a adoptar para solucionar el problema. Se creará una comisión mixta empresa-comité para el estudio y revisión de las rutas.

La recogida de basuras se efectuará con los siguientes medios:

- Los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre.

Dos camiones con sus dotaciones en jornada nocturna. Un camión con su dotación en jornada diurna.

- Los meses de junio, julio, agosto y septiembre:

Se reforzará el servicio con un camión con su correspondiente dotación, en jornada diurna o nocturna según necesidades del servicio. Este refuerzo se podrá suspender los cuatro días de Fiestas Patronales con el objeto de reforzar el servicio específico que estas conllevan.

-Navidad, Año Nuevo y Semana Santa:

1.- Se reforzará el servicio con la dotación necesaria, hasta la total recogida de las basuras dentro de la jornada laboral.

2.- Para el personal de limpieza Viaria.

El sistema de trabajo será a horario.

3- Resto de encomiendas

Según convenio del sector.

### **Artículo 18º. Contratos.**

Con carácter general a todo trabajador/a se le dará al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito, que, además de por la oficina de empleo, deberá ser visado por el/la Presidente/a de Comité de empresa, de acuerdo con lo



establecido en la Ley 2/1991, entendiéndose que si en el plazo de 72 horas hábiles desde la petición de la Empresa, no se oponen reparos quedará visado favorablemente. Igualmente, el/la trabajador/a al finalizar su relación laboral podrá exigir certificado de trabajo.

### **Artículo 19º. Periodo de prueba para todo el personal.**

Se concertará para el personal que entre en la Empresa un período de prueba máximo según la escala siguiente:

- Personal técnico: 3 meses.
- Personal administrativo: 1 mes.
- Mandos intermedios: 1 mes.
- Personal auxiliar, operativo y subalternos: 15 días.

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

### **Artículo 20º. Retirada del permiso de conducir.**

Cuando un/a trabajador/a, que desempeñe la categoría profesional de conductor/a, sea privado del permiso de conducir por motivo de accidente con vehículo de la empresa, percibirá durante un año todos los emolumentos que con anterioridad al mismo perciba, siendo asignado a un puesto de trabajo dentro del resto de los servicios, hasta que se produzca resolución judicial definitiva, excepto en el supuesto de alcoholemia, consumo de drogas o cualquier otra negligencia recogida en la legislación reguladora del tráfico.

En aquellos casos en que la privación del permiso de conducir sea por tiempo superior a un año o definitivo, el/la trabajador/a afectado/a pasará a desempeñar el



puesto de trabajo que la empresa le asigne dentro de los servicios de la misma, percibiendo la retribución económica que corresponda a su nuevo destino.

### **Artículo 21º. Mantenimiento del volumen de empleo.**

#### 1.- Recogida de RSU y Limpieza Viaria.

La Empresa se compromete a mantener el número de puestos de trabajo contratados por el Excmo. Ayuntamiento en cada momento.

Todas las vacantes de personal fijo que se produzcan serán cubiertas inmediatamente por la contratación de nuevos/as trabajadores/as, con la modalidad que vaya permitiendo la normativa aplicable.

Se acuerda mantener la estructura de empleo fijo existente a la firma del convenio, por categorías distribuidas de la siguiente forma, apadtando de acuerdo con el art.22, enel aanexo I.

- Capataz o encargado/a 1.
- Inspector/a 1
- Conductor/a de recogida noche-basuras 2.
- Conductor/a de recogida selectiva noche 2 .
- Conductor/a de recogida día basuras 1.
- Conductor/a de limpieza día 2.
- Conductor/a de limpieza noche 1.
- Peón/a recogida noche-basuras 4.
- Peón/a recogida día-basuras 2.
- Peón/a limpieza noche 5.
- Peón/a limpieza día 7.
- Total 28.

#### 2.- Todas las encomiendas.

Se manifiesta la firme voluntad de las partes de crear empleo estable, de tal forma que cuando la normativa de aplicación lo permita, el 80% del número de puestos concertados por el Ayuntamiento deberán ser fijos. A partir de esa fecha las variaciones del servicio que se puedan producir y permanezcan durante la vigencia



del contrato y que signifiquen variación de plantilla, darán lugar a una variación del personal fijo anteriormente citado en el mismo número que dicha variación, con tal de mantener el porcentaje. Se prevé un periodo máximo hasta el ajuste de un año desde la firma del convenio, siempre que lo permita la normativa reguladora del empleo en las empresas públicas.

#### Forma de cubrir las vacantes

Ante la existencia de vacantes de personal indefinidas, el Comité de Empresa podrá proponer a la empresa la cobertura de las mismas. Para ello la Empresa creará los procesos selectivos adecuados a la normativa laboral vigente, teniendo en cuenta el carácter de Empresa Pública y sus obligaciones legales a la hora de convocar estos procesos selectivos para cubrir plazas y generar bolsas de empleo.

En las encomiendas de Limpieza Viaria y recogida de RSU, cuando existan vacantes definitivas de superior categoría o remuneración, el personal de plantilla fijo tendrá en igualdad de condiciones, derecho preferente para cubrir el 100% de dichas vacantes, estableciéndose para ello un criterio de aptitudes en el proceso selectivo que deberá reunir las características antes comentadas. El comité de empresa participará con un máximo de tres (3) personas integrantes en los procesos para cubrir vacantes de superior categoría o remuneración.

### **Capítulo V.**

#### **Mejoras asistenciales.**

#### **Artículo 22º. Complemento en caso de enfermedad o accidente.**

- a) En los casos de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, la empresa abonará un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos económicos desde el inicio de la I.T. y mientras dure ésta.
- b) En los casos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral, la empresa



abonará un complemento que garantice el 80% de todos los conceptos salariales antes citados durante los 13 primeros días. A partir del día 14 se cobrará el 100%.

- c) En los conceptos económicos referidos en este artículo queda excluido el plus de transporte.

#### **Artículo 23º: Revisión médica.**

Los/las trabajadores/as en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud. En este sentido, y en relación con la vigilancia de la Salud, la empresa realizará a su exclusivo cargo el reconocimiento anual a todos los/las trabajadores/as y las revisiones necesarias establecidas en aplicación de la vigente normativa sobre salud en el trabajo y para los puestos de trabajo que se requiera según la ley. A modo de ejemplo, se indican las pruebas médicas que se realizarán en función de los riesgos existentes para cada puesto de trabajo.

- 1.- Confección de un historial médico-laboral.
- 2.- Toma de datos antropométricos.
- 3.- Presión arterial y pulso.
- 4.- Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 5.- Control audiométrico.
- 6.- Control visual.
- 7.- Expirometría (en aquellos trabajos expuestos en ambiente pulvígeno).
- 8.- Electrocardiograma a todo trabajador/a mayor de cincuenta años, o en aquellos en los que la exploración clínica ponga de manifiesto alteraciones cardiacas.
- 9.- Pruebas de sangre y orina, de tipo Standard (recuento V.S.O., hemoglobina, hematocrito y clucenio basal).
- 10.- Pruebas analíticas o clínicas especiales para aquellos trabajadores/as que estén sometidos a un riesgo determinado.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador/a. El tiempo



necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo de trabajo dentro de la jornada laboral.

#### **Artículo 24º. Asistencias a consultorios médicos.**

No dará lugar a pérdida de retribución de los/las trabajadores/as la asistencia por el tiempo indispensable durante la jornada de trabajo y previa justificación en los casos en que sea posible, a Consultorios o Clínicas de la Seguridad Social. Teniendo en cuenta que si el/la trabajador/a elige facultativo este tendrá que ser fuera del horario de la jornada laboral.

#### **Artículo 25º: Premios jubilación anticipada.**

Los/las trabajadores/as que opten por su jubilación total, voluntaria y anticipada, de conformidad con lo establecido en el artículo 161 bis apartado 2 letra B de la Ley General de la Seguridad Social, se les abonará por la empresa, una sola vez, en concepto de premio de jubilación, la cantidad que se indica en este apartado.

Dado que la regulación actualmente existente, de acceso a la edad de jubilación ordinaria, es transitoria y prevé una implantación de forma gradual y progresiva que concluirá en el año 2027, con la consolidación definitiva de los 67 años como edad de jubilación ordinaria; de forma que en el periodo 2013 a 2018 se añadirá un mes más cada año, y dos meses por año desde 2019 a 2027.

Los premios de jubilación anticipada previstos en este precepto se regulan de la siguiente manera en este periodo transitorio de consolidación de la edad de jubilación:

- Jubilación anticipada que se realice con cuatro años antes de la edad de jubilación ordinaria que corresponda al trabajador/a según el año y mes de implantación progresiva y gradual tendrá derecho CINCO MENSUALIDADES.



- Jubilación anticipada que se realice con tres años antes de la edad de jubilación ordinaria que corresponda al trabajador/a según el año y mes de implantación progresiva y gradual tendrá derecho CUATRO MENSUALIDADES.
- Jubilación anticipada que se realice con dos años antes de la edad de jubilación ordinaria que corresponda al trabajador/a según el año y mes de implantación progresiva y gradual tendrá derecho TRES MENSUALIDADES.
- Jubilación anticipada que se realice con un año antes de la edad de jubilación ordinaria que corresponda al trabajador/a según el año y mes de implantación progresiva y gradual tendrá derecho DOS MENSUALIDADES.

Para que el/la trabajador/a tenga derecho al premio de jubilación anticipada, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses. Las mensualidades serán a razón de la base de cotización del último mes trabajado completo, a la fecha de extinción de la relación laboral.

**Artículo 26º. Póliza de accidentes de trabajo.**

La empresa suscribirá una póliza de seguro de accidentes con una compañía de seguros en los plazos y condiciones que establece la normativa vigente, de tal forma se cubran los riesgos abajo descritos con la cuantía que se designa.

COBERTURA	IMPORTE
Fallecimiento Accidente Laboral	20.000,00 €
Fallecimiento Cualquier Causa	20.000,00 €
Incapacidad Permanente Total Acc. Laboral	18.000,00 €



<b>Incapacidad Permanente Absoluta todo Trabajo Acc. Laboral</b>	23.000,00 €
<b>Gran Invalidez Acc. Laboral</b>	23.000,00 €

**Artículo 27º. Prendas de trabajo.**

1.- Recogida de RSU y Limpieza Viaria.

La empresa entregará al personal las prendas de trabajo necesarias para que mantengan la cantidad suficiente para su correcto aseo. Se estima en:

- Uniforme de invierno: dos camisas, dos pantalones, un jersey, una cazadora, un par de botas de agua y un anorak.

- Uniforme de verano: tres camisas, dos pantalones.

Al personal contratado de junio a septiembre se le entregarán dos camisas y dos pantalones.

Calzado: Bota o zapato de seguridad, reposición anual.

La fecha de entrega será el 20 de mayo para el verano y 20 de octubre para invierno.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio.

2.- Resto de encomiendas.

Conforme marcan los distintos convenios.

La empresa repondrá las prendas o calzados rotos o deteriorados al trabajador o trabajadora que así lo solicite, estando éste/a obligado/a a la entrega de la prenda o calzado usado antes de recibir la nueva.

**Capítulo VI.**

**Acción sindical.**

**Artículo 28º. Funciones y garantías representante trabajadores.**

En cuanto a las funciones y garantías de la representación sindical se estará a lo dispuesto al efecto en los RDL 2/2015 Estatuto de los Trabajadores y sus posteriores modificaciones.

**Artículo 29º. Derechos sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley de libertad sindical.

**Artículo 30º. Información.**



La información que legalmente deba facilitarse al Comité de Empresa se entregará conforme a las disposiciones legales vigentes, salvo aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga carácter de reservada.

#### **Artículo 31º. Descuento cuota sindical.**

A requerimiento del personal afiliado a las Centrales Sindicales la Empresa descontará en la nómina mensual de los/las trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/la trabajador/a interesado/a en la realización de la operación remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Dicha comunicación tendrá validez durante el año natural y se prorrogará automáticamente si no se comunica por el interesado lo contrario por escrito antes del día 31 de octubre de cada año.

#### **Artículo 32º. Excedencias.**

- a) Excedencia Forzosa: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.1 y punto 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Excedencia Voluntaria: Se solicitará al menos con 15 días de antelación. Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será de al menos 3 meses hasta 5 años. El reingreso será automático si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de 30 días. La reincorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo la solicitud de prórroga de la misma habrá de presentarse por escrito con 30 días naturales de antelación a su



vencimiento.

**c)** Excedencia por cuidado de un menor: Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

**d)** Excedencia por cuidado de un familiar: Los/las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneamente por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Pudiendo solicitar un nuevo período por duración de un año.

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los apartados b) y c), las solicitudes de excedencia que sean por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.



En todos los supuestos anteriormente arriba reseñados, la reincorporación será obligatoria si se solicita con un mes de antelación.

### **Artículo 33º. *Formación Continua.***

Para la selección de los cursos de formación, la empresa se reunirá con el Comité de Empresa, para elegir de los cursos de formación. Con el objeto de que puedan realizar otra tarea distinta de aquella para la que fueron contratados o ejercieran actualmente, con el fin de mejorar su empleabilidad.

Los cursos de formación obligatorios para el desempeño del trabajo se proporcionarán en la jornada de trabajo y si no es posible, en otras horas con el descuento en la jornada laboral del tiempo invertido.

El coste de dicha formación no recaerá en ningún caso sobre el personal empleado.

### **Artículo 34º. *Clausula de Descuelgue.***

Durante la vigencia del presente Convenio no cabe el descuelgue del Convenio para ninguna de las partes afectadas por el mismo, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 35º. *Plan de Igualdad en las Administraciones Públicas.***

Según la Disposición Adicional única del Decreto 133/2007 de la Comunidad Valenciana, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 20.4 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres, las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público (empresas públicas autonómicas, provinciales y municipales) deberán elaborar un Plan de Igualdad en los términos previstos en el presente Decreto. Por ello, la LA



EMPRESA PUBLICA DE DESARROLLO MUNICIPAL, M.P. S.A está obligada a realizar un Plan de Igualdad propio en la Empresa Pública, incorporando medidas acordadas el diagnóstico en las áreas reguladas en el Decreto 133/2007 de la Comunidad Valenciana:

- 1.- Área de acceso al empleo.
- 2.- Área de conciliación.
- 3.- Área de clasificación profesional, promoción y formación.
- 4.- Área de retribuciones.
- 5.- Área de Salud Laboral.
- 6.- Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista.

Además, se ha aprobado en Pleno de fecha 6 de abril de 2017 el Plan de Igualdad de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Altea (2017- 2020), se han establecido las siguientes medidas a desarrollar en la empresa pública:

Acción 1: "Realizar un diagnóstico de la Empresa Pública de Desarrollo Municipal, M.P.S.A. de modo que se conozca su estructura global y detallada de la plantilla que la integra, e incorporar las acciones que deriven de los resultados obtenidos en el cuerpo del presente Plan".

Acción 2: "Realizar una formación al personal técnico y político con competencias en todo lo concerniente al Acceso al Empleo en el Ayuntamiento y en la Empresa Pública de Desarrollo Municipal sobre cómo efectuar este proceso sin sesgos de género.

Redactar un programa de selección de personal en las contrataciones temporales, que tenga en cuenta:

- Informe de impacto de género previo a la redacción de la convocatoria.
- Formación de procesos de selección con enfoque de género dirigida a las personas que participan en los procesos de redacción de las convocatorias y a quienes integran habitualmente los tribunales de selección.



-Revisar:

La redacción del perfil profesional y el puesto de trabajo a cubrir.

La mención expresa de que la convocatoria u oferta va dirigida a mujeres y hombres.

El uso de un lenguaje inclusivo.

Adecuación de los canales de difusión de la convocatoria.

Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección.

Eliminar cualquier sesgo de género cualitativo (valoraciones subjetivas, entrevistas innecesarias, etc).

Acción 3: "Cuando se vayan a cubrir los puestos en cualquiera de las encomiendas, se procurará alcanzar un equilibrio por sexo de candidaturas recibidas. Si ello no es posible, se redactará un informe explicando las causas".

### **Disposición adicional**

#### **UNICA. -**

Este convenio será de aplicación a todos los/las trabajadores y trabajadoras de PÚBLICA DE DESARROLLO MUNICIPAL, M.P. S.A. de Altea.

En todo aquello aquí no regulado, se estará a lo prescrito en los distintos convenios sectoriales vigentes hasta la fecha de aprobación del presente convenio, sin que la negociación o mejora de los mismos produzca efectos en los empleados de esta mercantil, si bien como derechos adquiridos se respetaran a título individual y personal los existentes hasta la fecha.

Una vez que los trabajadores y trabajadoras se vayan jubilando, no serán de aplicación estos derechos personales al personal que vaya ocupando sus puestos de trabajo.

### **Disposiciones finales.**

#### **Primera.**



En las tablas salariales anexas al presente convenio se especifican las retribuciones anuales totales por categorías profesionales a los efectos de dar cumplimiento a lo establecido en artículo 26,5 del E.T.

**Segunda.**

La evolución salarial será acorde con lo que marque la ley de presupuestos generales del estado.

**Tercera.**

Se remitirá el presente convenio al Excmo. Ayuntamiento de Altea para su conocimiento y efectos oportunos.

**Cuarta.**

El presente escrito ha sido suscrito por acuerdo de la mercantil Pública de Desarrollo Municipal, M.P. S.A. y el Comité de Empresa, que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.



## ANEXO I

### CLASIFICACION PROFESIONAL

Con el fin de adaptar las categorías profesionales utilizadas en el centro de trabajo a la nueva normativa laboral, conforme al art. 22 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, se procede a adaptar la clasificación profesional pasando de categorías profesionales a grupos profesionales.

La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación mediante los diversos puestos de trabajo o funciones. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo o funciones.

Por tanto, el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo afectado por el presente convenio quedará integrado en cuatro grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la firma del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligada la empresa a contratar por grupo profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales, definidos a través de distintos puestos de trabajo con sus respectivas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

- Grupo Profesional I. Personal técnico
- Grupo Profesional II. Mandos Intermedios
- Grupo Profesional III. Personal administrativo.
- Grupo Profesional IV. Personal operario

#### GRUPO PROFESIONAL I. PERSONAL TÉCNICO.

1º.- Titulado superior: en posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2º.- Titulado de grado medio: en posesión de un título de grado medio, desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3º.- Técnico ayudante: en posesión o no de un título de grado medio, desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la especialidad anterior.



4º.- Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

#### GRUPO PROFESIONAL II. MANDOS INTERMEDIOS

5º.- Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Puede dirigir personalmente el trabajo de cualquier operario.

6º.- Sub-encargado general. A las órdenes del encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa. Puede dirigir personalmente el trabajo de cualquier operario.

7º.- Encargado, Inspector de distrito o zona: A las órdenes de un encargado o sub-encargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

8º.- Encargado de segunda o capataz: A las ordenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios que no exija el mando permanente de aquel.

9º.- Encargado, maestro o jefe de taller: Con mando directo sobre el personal del taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación del material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

#### GRUPO PROFESIONAL III. PERSONAL ADMINISTRATIVO

10º.- Jefe administrativo de primera: Persona que, provisto o no de poder limitado, tiene responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

11º.- Jefe administrativo de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que



tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

12º.- Oficial de primera administrativo: Personal que actúa a las ordenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren calculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

13º.- Oficial de segunda administrativo: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

14º.- Auxiliar administrativo/a: Personal que dedica a su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

#### GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO

15º.- Conductor o maquinista: En posesión del carne o permiso de conducir clase C (anterior C2) o superior. Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o maquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

15.1º.- Conductor recogida noche: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de recogida de residuos en el turno de noche.

15.2º.- Conductor limpieza noche: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de limpieza viaria en el turno de noche.

15.3º.- Conductor limpieza día: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de limpieza viaria en el turno que no sea de noche.

15.4º.- Conductor recogida día: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de recogida de residuos en el turno de día.

16º.- Jefe de equipo: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

17º.- Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.



18º.- Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

18.1º.- Peón recogida de basura noche: Peón que realiza labores propias de las tareas del servicio de recogida de basuras, en el turno de noche.

18.2º.- Peón recogida basura día: Peón que realiza labores propias de las tareas de recogida de basuras, en el turno que no sea de noche.

18.3º.- Peón limpieza viaria noche: Peón que realiza trabajos propios de la limpieza viaria en el turno de noche.

18.4º.- Peón limpieza viaria día: Peón que realiza trabajos propios de la limpieza viaria en turno que no sea nocturno.

19º.- Oficial de primera taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

En ausencia del jefe de taller, se responsabiliza del buen funcionamiento del taller, en todas sus facetas, tanto mecánicas como organizativas.

20º.- Oficial de segunda taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

21º.- Oficial de tercera de taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

22º.- Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

23º.- Almacenero: es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida.

Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

24º.-Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

25º.- Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.



26º.- Vigilante o guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

27º.- Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Cualquiera de las funciones ahora descritas puede realizarse en turno de día o de noche. En el caso de realizarse los trabajos en el turno de noche, percibirá el plus de nocturnidad que regule el convenio colectivo, y conforme a lo regulado por el estatuto de los trabajadores.

A los solos efectos de la descripción de las funciones o tareas, se entiende recogida de basura las labores propias de la recogida del residuo domiciliario urbano depositado en la calzada o en los contenedores de recogida ubicados a tal efecto en la calzada. El resto de labores del servicio tales como limpieza de calles, recogida de enseres, baldeos, etc, serán considerados pertenecientes a la limpieza viaria.

**ANEXO II**

Todas las tablas hacen referencia al año 2019. Se adjuntan y son las que servirán de referencia para las contrataciones y futuras actualizaciones.

**JARDINERIA**

CATEGORIA	SAL. BASE X 15	PLUS TRANSPORTE X 12	PLUS VESTUARIO X 12	TOTAL ANUAL
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>				
TÉCNICO/A LICENCIADO/A	1.743,09 €	106,13 €	31,84 €	27.801,96 €
TÉCNICO/A DIPLOMADO/A	1.512,68 €	106,13 €	31,84 €	24.345,82 €
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.402,83 €	106,13 €	31,84 €	22.698,14 €
TÉCNICO/A NO TITULADO/A	1.282,30 €	106,13 €	31,84 €	20.890,16 €
DELINEANTE/A	1.442,22 €	106,13 €	31,84 €	23.288,92 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				



CATEGORIA	SAL. BASE X 15	PLUS TRANSPORTE X 12	PLUS VESTUARIO X 12	TOTAL ANUAL
JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1.274,25 €	106,13 €	31,84 €	20.769,33 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1.193,11 €	106,13 €	31,84 €	19.552,28 €
ADMINISTRATIVO/A	1.102,24 €	106,13 €	31,84 €	18.189,24 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.051,87 €	106,13 €	31,84 €	17.433,70 €
ASPIRANTE/A	651,14 €	106,13 €	31,84 €	11.422,78 €
APRENDIZ/A ADMINISTRATIVO/A	751,53 €	106,13 €	31,84 €	12.928,61 €
<b>PERSONAL DE OFICIOS</b>				
ENCARGADO/A	1.161,07 €	106,13 €	31,84 €	19.071,66 €
MAESTRO/A JARDINERO/A	1.161,07 €	106,13 €	31,84 €	19.071,66 €
OFICIAL CONDUCTOR/A	1.106,94 €	106,13 €	31,84 €	18.259,76 €
OFICIAL JARDINERO/A	1.106,94 €	106,13 €	31,84 €	18.259,76 €
JARDINERO/A	1.047,84 €	106,13 €	31,84 €	17.373,20 €
VIGILANCIA	1.041,83 €	106,13 €	31,84 €	17.283,10 €
LIMPIADOR/A	1.001,79 €	106,13 €	31,84 €	16.682,45 €
AUXILIAR JARDINERO/A	1.001,76 €	106,13 €	31,84 €	16.681,97 €
PEON/NA	942,65 €	106,13 €	31,84 €	15.795,41 €
APRENDIZ/A JARDINERO/A	751,53 €	106,13 €	31,84 €	12.928,61 €

<b>Actualización</b>	<b>1,00%</b>
<b>1,061305664</b>	<b>1,00%</b>
	<b>1,75%</b>
	<b>2,25%</b>



**JARDINERIA**

**PLUS ANTIGUEDAD**

<b>PERSONAL TÉCNICO</b>	<b>2019</b>
<b>ANTIGUEDAD (AÑOS)</b>	
2	32,06 €
6	88,19 €
10	154,34 €
14	220,48 €
18	277,71 €
20	334,21 €
22	352,72 €
24	405,50 €
26	488,77 €
28	529,17 €
<b>PERSONAL ADMIN.</b>	<b>2019</b>
<b>ANTIGUEDAD (AÑOS)</b>	
2	25,15 €
6	69,52 €
10	121,60 €
14	173,41 €
18	218,36 €
20	269,79 €
22	277,95 €
24	339,64 €
26	381,79 €
28	416,96 €
<b>PERSONAL OFICIOS</b>	<b>2019</b>
<b>ANTIGUEDAD (AÑOS)</b>	
2	23,22 €



6	64,38 €
10	112,68 €
14	161,03 €
18	201,76 €
20	242,56 €
22	257,58 €
24	314,94 €
26	353,97 €
28	386,35 €



**LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES**

CATEGORIAS	SALARIO BASE X 15	PLUS CONVENIO ANUAL X 15	PLUS TRANSPORTE X 11	SALARIO ANUAL
<b>GRUPO I</b>				
<b>PERSONAL DIRECTIVO</b>				
DIRECTOR/A	1.459,51 €	39,02 €	111,49 €	23.704,37 €
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.365,01 €	39,02 €	111,49 €	22.286,89 €
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A	1.365,01 €	39,02 €	111,49 €	22.286,89 €
JEFE/A DE PERSONAL	1.365,01 €	39,02 €	111,49 €	22.286,89 €
JEFE/A DE COMPRAS	1.365,01 €	39,02 €	111,49 €	22.286,89 €
JEFE/A DE SERVICIO	1.365,01 €	39,02 €	111,49 €	22.286,89 €
<b>PERSONAL TITULADO</b>				
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1.171,88 €	39,02 €	111,49 €	19.390,00 €
TITULADO/A GRADO MEDIO	1.106,09 €	39,02 €	111,49 €	18.403,15 €
TITULADO/A LABORAL O PROFESIONAL	991,04 €	39,02 €	111,49 €	16.677,30 €
<b>GRUPO II</b>				
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1ª	1.130,79 €	39,02 €	111,49 €	18.773,60 €
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2ª	1.085,58 €	39,02 €	111,49 €	18.095,42 €
CAJERO/A	1.023,96 €	39,02 €	111,49 €	17.171,13 €
OFICIAL DE 1ª	991,04 €	39,02 €	111,49 €	16.677,30 €
OFICIAL DE 2ª	929,44 €	39,02 €	111,49 €	15.753,33 €
AUXILIAR	867,30 €	39,02 €	111,49 €	14.821,24 €
TELEFONISTA	773,26 €	39,02 €	111,49 €	13.410,61 €
COBRADOR/A	773,26 €	39,02 €	111,49 €	13.410,61 €
<b>GRUPO III</b>				
<b>MANDOS INTERMEDIOS</b>				
ENCARGADO/A GENERAL	1.085,58 €	39,02 €	111,49 €	18.095,42 €
SUPERVISOR/A O ENCARGADO/A ZONA	1.023,96 €	39,02 €	111,49 €	17.171,13 €
SUPERVISOR/A O ENCARGADO/A DE SECTOR	974,62 €	39,02 €	111,49 €	16.431,03 €
ENCARGADO/A DE GRUPO O EDIFICIO	844,99 €	39,02 €	111,49 €	14.486,61 €
RESPONS. DE EQUIPO	812,48 €	39,02 €	111,49 €	13.998,99 €
<b>GRUPO IV</b>				
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>				
ORDENANZA	773,26 €	39,02 €	111,49 €	13.410,61 €
ALMACENERO/A	785,60 €	39,02 €	111,49 €	13.595,75 €
LISTERO/A	773,26 €	39,02 €	111,49 €	13.410,61 €
VIGILANCIA	773,26 €	39,02 €	111,49 €	13.410,61 €



<b>GRUPO V</b>				
<b>PERSONAL OBRERO</b>				
ESPECIALISTA	910,07 €	39,02 €	111,49 €	15.462,80 €
PEÓN ESPECIALIZADO/ PEONA ESPECIALIZADA	816,21 €	39,02 €	111,49 €	14.054,87 €
LIMPIADOR/A	760,09 €	39,02 €	111,49 €	13.213,04 €
CONDUCTOR/A ESPECIALISTA	947,83 €	39,02 €	111,49 €	16.029,22 €
CONDUCTOR/A ESPECIALIZADO/A	847,17 €	39,02 €	111,49 €	14.519,25 €
<b>GRUPO VI</b>				
<b>PERSONAL OFICIOS VARIOS</b>				
OFICIAL	910,07 €	39,02 €	111,49 €	15.462,80 €
AYUDANTE/A	816,21 €	39,02 €	111,49 €	14.054,87 €
PEÓN /PEONA	760,09 €	39,02 €	111,49 €	13.213,04 €

<b>SUBIDA</b>	<b>2016</b>	<b>1,00%</b>
<b>1,061305664</b>	<b>2017</b>	<b>1,00%</b>
	<b>2018 Jul-Dic</b>	<b>1,75%</b>
	<b>2019</b>	<b>2,25%</b>



**LIMPIEZA VIARIA Y RSU**

FUNCIONES	SALARI BASE	PLUS TOXICO	PLUS NOCTURN	PLUS CALIDAD *	PLUS PRODUCTIV.	PLUS RECOGIDA	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL
ENCARGADO/A GENERAL	23,81 €	4,77 €	0,00 €	44,71 €	0,00 €	0,00 €	6,09 €	2,11 €	2.142,73 €	26.776,48 €
CONDUCTOR/A LIMPIEZA DIA	23,81 €	4,77 €	0,00 €	20,34 €	0,00 €	0,00 €	6,09 €	2,11 €	2.142,73 €	19.510,14 €
CONDUCTOR/A LIMPIEZA NOCHE	23,81 €	4,77 €	5,95 €	19,67 €	0,00 €	0,00 €	6,09 €	2,11 €	2.142,73 €	21.084,34 €
CONDUCTOR/A RECOGIDA DIA ENVASES	23,81 €	4,77 €	0,00 €	0,00 €	26,21 €	0,00 €	6,09 €	2,11 €	2.142,73 €	22.086,26 €
CONDUCTOR/A RECOGIDA DIA BASURA	23,81 €	4,77 €	0,00 €	0,00 €	26,22 €	5,79 €	6,09 €	2,11 €	2.142,73 €	23.815,35 €
CONDUCTOR/A RECOGIDA NOCHE ENVASES	23,81 €	4,77 €	5,95 €	0,00 €	26,21 €	0,00 €	6,09 €	2,11 €	2.142,73 €	23.859,97 €
CONDUCTOR/A RECOGIDA NOCHE BASURA	23,81 €	4,77 €	5,95 €	0,00 €	26,22 €	5,79 €	6,09 €	2,11 €	2.142,73 €	25.589,06 €
PEON/A LIMPIEZA DIA	23,81 €	4,77 €	0,00 €	13,17 €	0,00 €	0,00 €	3,19 €	2,11 €	2.142,73 €	16.754,25 €
PEON/A LIMPIEZA NOCHE	23,81 €	4,77 €	5,95 €	11,22 €	0,00 €	0,00 €	3,19 €	2,11 €	2.142,73 €	17.946,92 €
PEON/A RECOGIDA DIA ENVASES	23,81 €	4,77 €	0,00 €	0,00 €	9,42 €	0,00 €	3,19 €	2,11 €	2.142,73 €	16.418,23 €
PEON/A RECOGIDA DIA BASURA	23,81 €	4,77 €	0,00 €	0,00 €	9,44 €	4,20 €	3,19 €	2,11 €	2.142,73 €	17.674,79 €
PEON/A RECOGIDA NOCHE ENVASES	23,81 €	4,77 €	5,95 €	0,00 €	8,23 €	0,00 €	3,19 €	2,11 €	2.142,73 €	17.834,92 €
PEON/A RECOGIDA NOCHE BASURA	23,81 €	4,77 €	5,95 €	0,00 €	8,24 €	4,20 €	3,19 €	2,11 €	2.142,73 €	19.091,48 €

<b>Actualització</b>	<b>2016</b>	<b>1,00%</b>
<b>1,0613057</b>	<b>2017</b>	<b>1,00%</b>
	<b>2018 Jul-Dec</b>	<b>1,75%</b>
	<b>2019</b>	<b>2,25%</b>

\* Incluye el prorrateo de los festivos



PINTURA							
	SALARIO BASE	PLUS ASSIS	PLUS TPTE	HORA NORMAL	HORA EXTRA	PAGAS EXTRA	SALARIO CÓMPUTO ANUAL
SALARIO MENSUAL							
NIVEL I							
NIVEL II	1.798,44 €	12,21 €	5,02 €	18,05 €	18,74 €	2.563,99 €	31.384,82 €
NIVEL III	1.461,53 €	12,21 €	5,02 €	15,12 €	15,71 €	2.109,66 €	26.289,84 €
NIVEL IV	1.420,96 €	12,21 €	5,02 €	14,77 €	15,31 €	2.045,99 €	25.675,92 €
NIVEL IV BIS	1.372,99 €	12,21 €	5,02 €	14,36 €	14,89 €	1.979,23 €	24.950,65 €
NIVEL V	1.312,10 €	12,21 €	5,02 €	13,83 €	14,35 €	1.895,88 €	24.029,78 €
NIVEL VI	1.168,50 €	12,21 €	5,02 €	12,58 €	13,03 €	1.698,88 €	21.858,10 €
NIVEL VI BIS	1.155,33 €	12,21 €	5,02 €	12,46 €	12,93 €	1.680,09 €	21.658,93 €
NIVEL VII	1.033,38 €	12,21 €	5,02 €	11,40 €	11,80 €	1.512,66 €	19.814,65 €
NIVEL VII BIS	1.022,65 €	12,21 €	5,02 €	11,30 €	11,72 €	1.497,68 €	19.652,30 €
NIVEL VIII	968,78 €	12,21 €	5,02 €	10,84 €	11,80 €	1.423,68 €	18.837,70 €
NIVEL VIII BIS	950,83 €	12,21 €	5,02 €	10,69 €	11,09 €	1.399,00 €	18.566,26 €
<b>CONTRATOS FORMACIÓN 1ER. AÑO ARTº 21 EXCEPTO 4.C Y E</b>							
CTF. 1º AÑO	570,49 €	7,30 €	5,02 €	6,66 €	0,00 €	839,40 €	11.590,67 €
CTF. 2º AÑO	665,59 €	8,55 €	5,02 €	7,67 €	0,00 €	979,31 €	13.340,71 €
<b>CONTRATOS FORMACIÓN 2 AÑO ARTº 21 EXCEPTO 4.D</b>							
CTF. 1º AÑO	903,31 €	11,58 €	5,02 €	10,18 €	0,00 €	1.329,55 €	17.691,49 €
CTF. 2º AÑO	950,83 €	12,21 €	5,02 €	10,69 €	0,00 €	1.399,00 €	18.566,26 €
<b>SALARIO DIARIO</b>							
NIVEL V	37,47 €	12,21 €	5,02 €	12,31 €	12,79 €	1.641,36 €	21.388,19 €
NIVEL VII	34,85 €	12,21 €	5,02 €	11,61 €	12,02 €	1.528,46 €	20.171,30 €
NIVEL VII BIS	34,31 €	12,21 €	5,02 €	11,47 €	11,93 €	1.500,94 €	19.937,41 €
NIVEL VIII	33,40 €	12,21 €	5,02 €	11,23 €	11,65 €	1.473,22 €	19.518,21 €
NIVEL VIII BIS	32,00 €	12,21 €	5,02 €	10,86 €	10,79 €	1.455,58 €	18.876,27 €
NIVEL IX	33,07 €	12,21 €	5,02 €	11,14 €	11,57 €	1.458,32 €	19.363,57 €
NIVEL X	32,74 €	12,21 €	5,02 €	11,06 €	11,48 €	1.445,19 €	19.213,97 €
NIVEL XI	32,36 €	12,21 €	5,02 €	10,95 €	11,39 €	1.429,31 €	19.038,35 €
NIVEL XII	31,65 €	12,21 €	5,02 €	10,77 €	11,20 €	1.400,80 €	18.714,59 €
NIVEL XIII	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>CONTRATOS FORMACIÓN 1ER AÑO ART.º EXCEPTO 4.3 Y E</b>							
CTF. 1º AÑO	19,85 €	7,30 €	5,02 €	6,94 €	0,00 €	874,99 €	2.070,57 €
CTF. 2º AÑO	23,15 €	8,55 €	5,02 €	7,99 €	0,00 €	1.020,82 €	13.898,04 €
<b>CONTRATOS FORMACIÓN 2 AÑO ARTº 21 EXCEPTO 4.D</b>							
CTF. 1º AÑO	31,41 €	11,58 €	5,02 €	10,61 €	0,00 €	1.385,00 €	18.448,03 €
CTF. 2º AÑO	33,07 €	12,21 €	5,02 €	11,14 €	0,00 €	1.458,32 €	19.363,57 €
<b>SUBIDA IPC 2%</b>							
	2016	1%					
1,061305664	2017	1%					
	2018	1,75%					
	2019	2,25%					



BRIGADA OBRAS							
	SALARIO BASE	PLUS ASIS	PLUS TPTE	HORA NORMAL	HORA EXTRA	PAGAS EXTRA	SALARIO COMPUTO ANUAL
<b>SALARIO MENSUAL</b>							
NIVEL I							
NIVEL II	1.825,41 €	12,39 €	5,09 €	18,32 €	19,02 €	2.602,45 €	31.837,31 €
NIVEL III	1.483,46 €	12,39 €	5,09 €	15,35 €	15,94 €	2.132,47 €	26.665,90 €
NIVEL IV	1.442,27 €	12,39 €	5,09 €	14,99 €	15,55 €	2.075,77 €	26.042,70 €
NIVEL IV BIS	1.393,59 €	12,39 €	5,09 €	14,56 €	15,11 €	2.008,91 €	25.306,64 €
NIVEL V	1.331,78 €	12,39 €	5,09 €	14,02 €	14,56 €	1.923,96 €	24.371,86 €
NIVEL VI	1.186,03 €	12,39 €	5,09 €	12,76 €	13,22 €	1.723,66 €	22.167,71 €
NIVEL VI BIS	1.172,66 €	12,39 €	5,09 €	12,64 €	13,12 €	1.705,30 €	21.965,54 €
NIVEL VII	1.048,89 €	12,39 €	5,09 €	11,56 €	11,98 €	1.535,15 €	20.093,63 €
NIVEL VII BIS	1.037,99 €	12,39 €	5,09 €	11,46 €	11,90 €	1.520,15 €	19.928,74 €
NIVEL VIII	983,31 €	12,39 €	5,09 €	11,00 €	11,98 €	1.445,03 €	19.101,92 €
NIVEL VIII BIS	965,10 €	12,39 €	5,09 €	10,84 €	11,26 €	1.419,98 €	18.826,45 €
<b>CONTRATOS FORMACIÓN 1ER. AÑO ARTº 21 EXCEPTO 4.C Y E</b>							
CTF. 1º AÑO	579,05 €	7,41 €	5,09 €	6,76 €	0,00 €	851,98 €	11.750,98 €
CTF. 2º AÑO	675,57 €	8,68 €	5,09 €	7,78 €	0,00 €	994,00 €	13.526,63 €
<b>CONTRATOS FORMACIÓN 2 AÑO ARTº 21 EXCEPTO 4.D</b>							
CTF. 1º AÑO	916,86 €	11,75 €	5,09 €	10,33 €	0,00 €	1.348,98 €	17.938,93 €
CTF. 2º AÑO	965,10 €	12,39 €	5,09 €	10,84 €	0,00 €	1.419,98 €	18.826,45 €
<b>SALARIO DIARIO</b>							
NIVEL V	38,04 €	12,39 €	5,09 €	12,48 €	12,98 €	1.665,99 €	21.690,83 €
NIVEL VII	35,37 €	12,39 €	5,09 €	11,77 €	12,21 €	1.551,38 €	20.454,63 €
NIVEL VII BIS	34,82 €	12,39 €	5,09 €	11,63 €	12,11 €	1.533,60 €	20.216,39 €
NIVEL VIII	33,90 €	12,39 €	5,09 €	11,39 €	11,82 €	1.495,22 €	19.791,94 €
NIVEL VIII BIS	32,48 €	12,39 €	5,09 €	11,02 €	10,95 €	1.436,82 €	19.140,31 €
NIVEL IX	33,57 €	12,39 €	5,09 €	11,30 €	11,74 €	1.480,19 €	19.636,64 €
NIVEL X	33,23 €	12,39 €	5,09 €	11,21 €	11,65 €	1.466,87 €	19.482,91 €
NIVEL XI	32,85 €	12,39 €	5,09 €	11,11 €	11,56 €	1.450,75 €	19.306,55 €
NIVEL XII	32,13 €	12,39 €	5,09 €	10,92 €	11,37 €	1.421,81 €	18.977,96 €
NIVEL XIII	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>CONTRATOS FORMACIÓN 1ER AÑO ART.º EXCEPTO 4.3 Y E</b>							
CTF. 1º AÑO	20,14 €	7,41 €	5,09 €	7,04 €	0,00 €	888,12 €	12.237,96 €
CTF. 2º AÑO	23,50 €	8,68 €	5,09 €	8,11 €	0,00 €	1.036,13 €	14.093,31 €
<b>CONTRATOS FORMACIÓN 2 AÑO ARTº 21 EXCEPTO 4.D</b>							
CTF. 1º AÑO	31,89 €	11,75 €	5,09 €	10,76 €	0,00 €	1.406,18 €	18.708,93 €
CTF. 2º AÑO	33,57 €	12,39 €	5,09 €	11,30 €	0,00 €	1.480,19 €	19.636,64 €
<b>SUBIDA</b>	<b>2016</b>	<b>1,0%</b>					
<b>1,061305664</b>	<b>2017</b>	<b>1,0%</b>					
	<b>2018 Jul-Dic</b>	<b>1,75%</b>					
	<b>2019</b>	<b>2,25%</b>					



### DESCRIPCIÓN PLUSES

- **PLUS TOXICO, PENOSO Y PELIGROSO:** Los/las trabajadores/as que desempeñen su función en la actividad de limpieza pública y recogida domiciliaria de basura, percibirán un plus de trabajos tóxicos, penosos y peligro, consistente en el veinte por ciento del salario base y en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada categoría. Se devengará por día efectivamente trabajado y por día natural desde el inicio del próximo contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Altea.
- **PLUS NOCTURNO:** Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específicamente incrementada en un 25% sobre el salario base. Se devengará por día efectivamente trabajado y por día natural desde el inicio del próximo contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Altea.
- **PLUS DE CALIDAD:** Todo el personal afecto a la limpieza viaria, tanto diurna como nocturna, percibirá un plus de calidad por el importe que se indica en la tabla salarial anexa. Se devengará por día efectivamente trabajado y por día natural desde el inicio del próximo contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Altea.
- **PLUS PRODUCTIVIDAD:** Todo el personal de recogida de basuras domiciliarias percibirá un plus de productividad en la cuantía que se señala en la tabla salarial anexa, se devengará por día efectivamente trabajado y por día natural desde el inicio del próximo contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Altea, siendo necesario que la basura sea recogida completamente.
- **PLUS RECOGIDA:** Este plus se devengará en el importe fijado en la tabla salarial anexa por los/las trabajadores/as que presten servicio en la recogida domiciliaria de basuras, tanto diurna como nocturna. Su objeto es compensar económicamente el descanso que no se disfruta en aquellos domingos o festivos que a los/las trabajadores/as designados/as para dicho servicio corresponda trabajar, de acuerdo con el correcturnos que se establezca entre todos ellos. Se devengará por día efectivamente trabajado y por día natural desde el inicio del próximo contrato adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Altea.
- **PLUS TRANSPORTE:** Todo el personal al que afecta el presente Convenio, percibirá un complemento salarial denominado plus de transporte, cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado.



- **PLUS VESTUARIO:** Se establece un plus de mantenimiento y la conservación del vestuario en la cuantía que se especifica en la tabla salarial anexa y que se devengará por día efectivamente trabajado y por día natural desde el inicio del próximo contrato adjudicado por Excmo. Ayuntamiento de Altea.
- **PLUS CONDUCTOR:** Complemento que se le aplica al peón de limpieza viaria cuando conduce vehículos que requieren el permiso de conducción tipo B.

AÑO	PORCENTAJE	IMPORTE/DIA
INICIO		1,80 €
2016	1,00%	1,82 €
2017	1,00%	1,84 €
2018	1,75%	1,87 €
2019	2,25%	1,91 €