

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO "VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A."

Visto: El texto del Convenio Colectivo de "Valoriza Servicios Medioambientales, S.A." (L. y R. Albacete y pedanías) 02100201012017, para el período 01/01/2021 al 31/12/2024 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (L. y R. Albacete y pedanías) en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

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

Convenio Colectivo de la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, S.A."

CAPÍTULO I

Artículo Premilinar. – Legitimación de las partes.

Este Convenio está suscrito por la empresa "Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.", como empresa adjudicataria del limpieza viaria y de recogida de residuos sólidos urbanos en la ciudad de Albacete y sus pedanías, y la representación legal de los/las trabajadores/as de dicho centro de trabajo.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose, por tanto, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 1.º Ámbito territorial, funcional y público.

El presente Convenio será de ámbito local y regulará las relaciones de trabajo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., con el personal adscrito a los servicios de Limpieza Viaria y de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos en la ciudad de Albacete y sus pedanías. En caso de cesar esta empresa, la empresa entrante se verá obligada por el presente Convenio.

Artículo 2.º Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 01/07/2021, con excepción de lo dispuesto en la Disposición Adicional sexta que entra en vigor el 01/08/2021, y tendrá vigencia del 01/01/2021 hasta el 31/12/2024, todo ello con independencia de la fecha de su publicación. Finalizada la vigencia pactada, el texto del presente Convenio seguirá vigente en tanto no se sustituya por un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 3.º Denuncia.

El presente Convenio finalizará en la fecha del 31/12/2024, sin necesidad de denuncia expresa por ninguna de las partes, entendiéndose denunciado de forma automática.

Artículo 4.º Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se considerarán mínimas y cualquier mejora que se establezca, lo sea por decisión voluntaria de la empresa o contrato individual de trabajo, prevalecerá sobre las aquí pactadas.

Artículo 6.º Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas en el cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactados.

Artículo 7.º Comisión Mixta Paritaria y procedimiento de resolución de conflictos.

Se constituirá una Comisión Paritaria Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio, formada por un máximo de cuatro personas por cada una de las partes firmantes del Convenio. Ambas partes podrán contar con asesores, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- A. Interpretación de la aplicación práctica de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C. Estudio y fórmulas de aplicación de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- D. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de conflictos.
- E. Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo, ex artículo 82 apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Comisión se reunirá y constituirá a instancia de parte, cuantas veces sea necesario, debiendo celebrar reunión dentro de las 72 horas siguientes a la convocatoria.

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laboral de Castilla-La Mancha, fue publicado el día 20 de marzo de 2014 en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha (número 55).

Son susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en dicho acuerdo, los siguientes tipos de conflictos laborales:

Conflictos Colectivos

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, en los términos que establezca el IIASEC- CLM.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Inaplicación del Convenio Colectivo

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, y conforme los trámites, límites y procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en cuanto a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
 - g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. En cualquier caso el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en la empresa.



En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el ASAC.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito. Artículo 8.º Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas contenidas en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado publicado en el BOE nº 181 de 30 julio del 2013; y en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Artículo 9.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es de 36 horas semanales. Para el cómputo de distribución irregular de jornada y de 72 horas bisemanales de trabajo efectivo, debido al descanso de sábados alternos de la mitad de la plantilla, sin distinción de categorías.

Los trabajadores dispondrán de 20 minutos para el bocadillo. Durante el horario de invierno los trabajadores del turno de tarde que entren a las 12:30 horas dispondrán de 30 minutos de descanso para bocadillo, únicamente en los meses que inicien su jornada a las 12:30 horas, debiendo finalizar los sectores encomendados de manera satisfactoria. En el horario de verano dispondrán de 20 minutos para el bocadillo.

Se considera jornada de trabajo desde que el trabajador sale del cuartelillo hasta su vuelta al mismo.

La jornada nocturna para los trabajadores de recogida de basuras será de 23:00 horas a finalización de servicio.

La jornada intensiva para el personal de administración y oficinas a excepción del personal asignado a la Oficina de Atención al Ciudadano se aplicará durante todo el año, de lunes a viernes, sin que ello suponga variación de la jornada en cómputo anual. La jornada intensiva se desarrollará durante la mañana de cada jornada, desde las 07:45 horas hasta las 15:00 horas, con un descanso de veinte minutos para "bocadillo" que se considerará tiempo de trabajo. Para el personal de la Oficina de Atención al Ciudadano el horario será el que marque el Ayuntamiento.

Durante el mes de septiembre por la celebración de la Feria, no existirán sábados libres, en caso de no celebrarse la Feria se seguirán de forma habitual dichos descansos.

Se podrá contratar personal a tiempo parcial para prestar servicios en sábados y/o domingos sin la aplicación del artículo n.º 24. La retribución de estos contratos será proporcional al porcentaje de jornada. También se podrá contratar personal a tiempo parcial para cubrir otros días u horarios.

Artículo 10.º Festividad patronal y local.

Se considerarán como fiestas locales aquellas que así sean declaradas oficialmente por el Excmo. Ayuntamiento de la ciudad de Albacete.

El día de San Martín de Porres, patrono de este gremio, será considerado festivo a todos los efectos. En caso de que coincidiera con domingo u otra festividad del calendario laboral, se cambiará por otro día hábil.

Artículo 11.º Vacaciones.

Las vacaciones serán para todo el personal sin distinción de categorías de treinta días naturales, retribuyéndose de acuerdo con la tabla salarial anexa al presente Convenio, a razón de 30 días de salario base, más el complemento por antigüedad de cada trabajador, el complemento personal y los pluses indicados en la tabla salarial anexa salvo el plus desplazamiento y el plus responsabilidad.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio y agosto, en 1 único período de 30 días. Los períodos de 30 días deben ser consecutivos, es decir, el inicio de un período es el día siguiente al de la finalización del anterior, sin que se retrase por coincidencia con el día de descanso semanal, festivo u otra circunstancia similar; en estos casos el día de descanso a que el trabajador tiene derecho se disfrutará posteriormente, de acuerdo entre empresa y trabajador.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio deban disfrutar la totalidad de sus vacaciones fuera

del período referido, previo acuerdo con el trabajador, tendrán una compensación de 2 días más de vacaciones o 49,31 euros.

Si por iguales circunstancias el trabajador disfrutara parte de sus vacaciones fuera del tiempo convenido, tendrá derecho a la parte proporcional de las cantidades señaladas en función de los días disfrutados fuera del período.

Aquellos trabajadores que voluntariamente deseen disfrutar sus vacaciones fuera de este período, tendrán que comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 1 mes, siendo potestad de la empresa autorizar o no este cambio de vacaciones.

Artículo 12.º Licencias retribuidas.

Se establecen 3 días de asuntos propios anuales para el personal en función de su tiempo de alta en la empresa y porcentaje de jornada.

Independientemente a estos 3 días de asuntos propios, los trabajadores del Servicio de RBDN, disfrutarán de 5 días de asuntos propios adicionales. Su disfrute junto con las libranzas generadas en feria será en cómputo global:

- 4 trabajadores máximo por día en los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive.
- 5 trabajadores máximo por día el resto del año, excepto 6 trabajadores máximo los sábados en los meses de junio a agosto, ambos inclusive. En el mes de septiembre no habrá disfrute siempre y cuando celebre la Feria de Albacete.

El personal correspondiente a la RBDN, tendrá el límite de 1 trabajador máximo por día en domingos, 2 en festivos y 3 trabajadores de diferente categoría el resto de días.

En ningún caso el no disfrute de estas licencias por causa ajena a la empresa dará lugar a compensación económica.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial (con duración de la jornada igual que el resto) los días de asuntos propios serán proporcionales a su jornada. (Los trabajadores de fines de semana tendrán 1 día de asuntos propios).

Se podrán usar los días de asuntos propios para compensar ausencias por enfermedad común, siempre y cuando se aporte justificante médico.

A parte de estas también serán las establecidas por el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y por la normativa vigente. Tendrán la consideración de matrimonio las parejas de hecho debidamente registradas.

Con independencia de lo anterior, se establecen tres días laborables de licencia para el caso de alumbramiento de la esposa.

Con el fin de dar mayor publicidad a través del texto de este Convenio a determinados permisos relacionados con los derechos de la mujer trabajadora, se indican a continuación los permisos retribuidos recogidos en el artículo 37 del E.T. y que afectan a este colectivo:

- 1.— Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- 2.— En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.



Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- 3.— Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.
- 4.— Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por Convenio Colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.— La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el Convenio Colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

6.— Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.



Artículo 13.º Licencias no retribuidas.

- a) La empresa concederá hasta treinta días de permiso al año, sin retribuir, a quien lo solicite con 72 horas de antelación, siempre que dicho permiso no se disfrute por más de tres trabajadores al mismo tiempo, por categoría y servicio. Estos días podrán ser a cuenta de vacaciones si la persona afectada así lo solicita.
- b) Las establecidas en la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Tendrán la consideración de matrimonio las parejas de hecho debidamente registradas.

Artículo 14.º Excedencias.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situación de excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, renovándose el derecho a solicitar nuevamente la excedencia voluntaria una vez transcurrido un año de permanencia del trabajador en su puesto de trabajo desde su incorporación.

Los trabajadores con contrato, de duración superior a 1 año cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia por un período máximo de cinco años para dedicarse a asistir a un familiar en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido o en situación de gran invalidez reconocida por la Seguridad Social, con necesidad de recibir cuidados permanentes.

Podrán solicitarse prórrogas de la excedencia (por períodos no inferiores a un año), hasta un total del período máximo.

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.

Se respetará el derecho al reingreso en el mismo puesto de trabajo a los trabajadores excedentes durante el primer año del período de excedencia, a excepción de las excedencias solicitadas conforme al segundo párrafo de este articulo, en cuyo caso la reserva alcanzará los primeros tres años. En ambos casos esto será así siempre y cuando la incorporación de la excedencia no suceda después de la finalización de su contrato, ya que no tendrá derecho a reincorporación por haber finalizado su relación laboral por finalización de contrato.

CAPÍTULO III

Artículo 15.º Condiciones económicas.

Los conceptos salariales para cada una de las categorías profesionales, serán los que figuran en la tabla salarial anexa al presente Convenio y texto del mismo.

Artículo 16.º Complemento de antigüedad.

Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en un sexenio al 1 %, posterior quinquenio al 1 % y posteriores quinquenios al 7 % sobre el salario base de cada categoría.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará por día natural, así como en las pagas extras (30 días en cada una, junio, diciembre y beneficios).

A los trabajadores fijos con jornada parcial se les abonará en función de su jornada. Se establece un premio de antigüedad a partir de 2024 y sucesivos años consistente en 2 días de libre disposición para aquellos trabajadores que de forma continuada lleven prestado servicio de 5 a 15 años y de 4 días para aquellos que lleven prestados de 16 en adelante.

Artículo 17.º Nocturnidad.

Aquellos trabajadores que como consecuencia del servicio hubieran de trabajar entre las 21 y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe será el 25 por 100 del salario base más la antigüedad.

Dicho plus se abonará por día efectivamente trabajado en dicho período nocturno y en su caso por las horas trabajadas dentro del horario referido.

Artículo 18.º Plus tóxico, penoso y peligroso.

Los trabajadores afectados por este Convenio, excepto el personal de oficina, percibirán en este concepto de plus tóxico, penoso y peligroso, la cantidad establecida en la tabla salarial por día efectivamente trabajado.

Artículo 19.º Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán a todo el personal afecto a este Convenio, dos pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- A. Cuantía. Se abonará cada una a razón de treinta días de salario base más antigüedad.
- B. Denominación. Las pagas extraordinarias fijadas en el presente Convenio tendrán la denominación de Julio y Navidad.
 - C. Fecha de abono. La paga extraordinaria de julio se hará efectiva el 30 de junio.
 - D. La paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva el 15 de diciembre.
- E. Devengo. Las pagas extraordinarias se abonarán en proporción al tiempo de alta en la empresa, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal, a excepción de las bajas por accidente de trabajo, o cuando se requiera hospitalización o intervención quirúrgica (en concordancia con el artículo n.º 28).

Artículo 20.º Paga de beneficios.

Todos los trabajadores percibirán antes del 30 de marzo, una paga de beneficios por el importe de 30 días de salario base más antigüedad (en concordancia con el artículo n.º 29).

Esta gratificación por participación en beneficios se devengará anualmente y día a día y se abonará en proporción al tiempo de alta, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal, a excepción de las bajas por accidente de trabajo, o cuando se requiera hospitalización o intervención quirúrgica.

Artículo 21.º Gratificación ferias.

Junto con la nómina del mes de septiembre, se abonará al personal afectado por el presente Convenio una gratificación por participación efectiva en la Feria de septiembre, llamada Gratificación de Feria, de acuerdo al siguiente importe:

- 2021: 650 €.
- 2022: 650 €.
- 2023: 800 €.
- 2024 (y siguientes): 1.000 €.

Esta gratificación por participación efectiva en la Feria de septiembre, se devengará anualmente y día a día (del 1 de octubre al 30 de septiembre) y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose las ausencias injustificadas, ni los días de baja por IT a partir de la tercera baja. Es requisito sine qua non para que los trabajadores cobren dicha paga, que estén efectivamente dados de alta los días del 7 al 17 de septiembre, ambos inclusive. Es decir, el trabajador que no esté de alta efectivamente esos días, independientemente del devengo y del motivo, no cobrarán dicha paga. Con las siguientes excepciones: – Si el motivo es por licencias y permisos retribuidos e IT por accidente, que no tengan causa en la voluntad del trabajador.

En el caso de que no se celebrara la Feria de septiembre, procederá el abono de la gratificación regulada en el presente artículo, utilizando para ello los mismos parámetros.

Artículo 22.º Otros pluses.

Plus baldeo.— La función del servicio de baldeo manual con cisterna o carro de baldeo tendrá aparejado un plus por día efectivamente trabajado en dicho servicio la cantidad de 2,06 euros para el año 2021 y 2,09 para los años 2022, 2023 y 2024.

Plus barredora. – La función de conductor o peón especialista de la barredora percibirá por día efectivamente trabajado en la barredora la cantidad de 1,60 euros para el año 2021 y 1,62 para los años 2022, 2023 y 2024.

Plus fregadora, baldeadora y pala solares.— Los trabajadores que presten servicio en las funciones propias de fregadoras, baldeadoras y palas de solares, percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad de 1,60 euros para el año 2021 y 1,62 para los años 2022, 2023 y 2024.

Plus distancia o desplazamiento.- Percibirán este plus los trabajadores que tengan su centro de trabajo en el Pol. Ind. Campollano, en concepto de indemnización por los gastos ocasionados en el desplazamiento. Este plus solo se cobrará si el trabajador tiene que desplazarse a Campollano usando un medio ajeno a la empresa. La cuantía será la siguiente:

- Administración o dos desplazamientos a Campollano: Tal y como aparece en tabla 4,65 euros para 2021 y 4,72 euros para los años 2022, 2023 y 2024. Se cobra por día efectivo de trabajo.
- Resto de personal o un desplazamiento: Tal y como aparece en tabla 2,04 euros para 2021 y 2,07 euros para los años 2022, 2023 y 2024 Se cobra por día efectivo de trabajo en el que se produzca el desplazamiento. Conductores: Tal y como aparece en tabla por desplazamiento, mayor dedicación y responsabilidad, perci-

birán un plus de 3,14 euros por día efectivo trabajado para el año 2021 y 3,19 para los años 2022, 2023 y 2024 por día efectivo trabajado.

Plus de responsabilidad. Tal y como aparece en tablas por su mayor dedicación y responsabilidad, los encargados, capataces y jefe de taller, percibirán un plus diario de 4,55 € por día efectivo trabajado para el año 2021 y 4,62 para los años 2022, 2023 y 2024 por día efectivo trabajado.

Artículo 23.º Plus posterior a domingos y festivos.

Los trabajadores de limpieza y recogida de residuos día percibirán este plus en compensación a la mayor tarea que deben realizar los días posteriores a los domingos y festivos sin servicio.

Se percibirá por día natural en alta, en las cuantías que aparecen en las tablas. Se descontará la parte proporcional de este plus en caso de ausencias injustificadas sea cual sea su causa salvo vacaciones.

Artículo 24.º Domingos y festivos trabajados

La retribución total por cada domingo o festivo trabajado para los trabajadores que no presten servicio en la recogida de basuras domiciliaria nocturna o trabajadores de fines de semana será la siguiente:

	2021	2022	2023	2024
Encargado General	95,07 €	96,50€	96,50 €	96,50 €
Subencargado General Día	93,26 €	94,66 €	94,66€	94,66 €
Subencargado General Noche	98,66 €	100,14€	100,14€	100,14 €
Jefe Taller	91,71 €	93,09€	93,09€	93,09€
Capataz	89,72 €	91,07€	91,07€	91,07€
Oficial 1.ª Mecánico	87,40 €	88,71 €	88,71 €	88,71 €
Oficial 2.ª Mecánico	73,01 €	74,11 €	74,11 €	74,11 €
Oficial 3.ª Taller	72,31 €	73,39 €	73,39 €	73,39 €
Ofi. 1.ª Conductor Día	74,55 €	75,67€	75,67€	75,67€
Ofi. 1.ª Conductor Noche	81,74 €	82,97 €	82,97€	82,97 €
Ofi. 2.ª Conductor Día	73,43 €	74,53 €	74,53 €	74,53 €
Ofi. 2.ª Conductor Noche	80,19 €	81,39€	81,39€	81,39€
Peón Especialista Noche	78,64 €	79,82 €	79,82 €	79,82 €
Peón Especialista Día	72,31 €	73,39€	73,39€	73,39 €
Peón Día	72,31 €	73,39 €	73,39 €	73,39 €
Peón Noche Recogida	78,64 €	79,82 €	79,82 €	79,82 €
Peón Noche Limpieza	75,46 €	76,59€	76,59€	76,59€

La retribución adicional por trabajar los domingos no dará lugar a la pérdida del día de descanso semanal.

Los trabajadores que así lo soliciten, podrán sustituir el cobro del plus establecido en este artículo por un día de descanso, indicando en la solicitud la fecha en que disfrutarán de este derecho, siempre que en esa fecha no se disfrute por más de tres trabajadores al mismo tiempo, por categoría y servicio.

El día 25 de diciembre y el 1 de enero dará lugar a un día de descanso compensatorio.

Artículo 25.º Plus Convenio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán este plus que tiene por objeto premiar y estimular la dedicación y el esmero en los cometidos que son propios de cada categoría; se percibirá por jornada efectivamente trabajada, con una calidad y un remate correcto de los trabajos.

Artículo 26.º Productividad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, excepto el personal de oficinas, percibirán como consecuencia de la reducción de jornada y el mantenimiento del volumen de productividad la cantidad establecida en la tabla por día efectivamente trabajado.

Artículo 27.º Ayuda libros.

La empresa concederá al personal con más de un año de antigüedad una ayuda de libros consistente en 55,63 euros en los siguientes casos:

- A. Por hijo no mayor de 18 años que esté escolarizado.
- B. Por hijo no mayor de 25 años que curse estudios universitarios, por un número de años igual al de cursos de que consten los estudios que realiza, siempre que el hijo no realice trabajo remunerado durante más de 120 días naturales al año.

Se deberá de acreditar esta circunstancia por el trabajador sujeto de esta ayuda de manera previa a su abono. En ambos casos el pago se realizará en la nómina del mes de noviembre, previa presentación del justificante de matrícula en el correspondiente nivel académico.

Artículo 28.º Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se retribuirán de acuerdo con los importes de las tablas anexas.

Precio horas extraordinarias para 2021:

Antigüedad / Función	0%	1%	2%	9%	16%	23%	30%	37%	44%	51%	58%
Encargado General	15,83 €	15,86€	15,89€	16,13€	16,28 €	16,51 €	16,72 €	16,96 €	17,17€	17,39€	17,60 €
Subencargado General día	15,54 €	15,57 €	15,60 €	15,85 €	16,00 €	16,22 €	16,44 €	16,63 €	16,85 €	17,08 €	17,28 €
Capataz	13,21 €	13,24€	13,27 €	13,49€	13,61 €	13,80€	14,00€	14,17€	14,34 €	14,53€	14,73€
Jefe deTaller	14,52 €	14,55€	14,59€	14,82€	14,95 €	15,15€	15,37 €	15,56 €	15,76€	15,95€	16,18€
Oficial 1ª mecánico	14,34 €	14,37 €	14,40 €	14,67 €	14,79 €	14,99 €	15,19 €	15,38 €	15,60 €	15,80 €	16,00 €
Oficial 2ª mecánico	12,62 €	12,64 €	12,67 €	12,88 €	13,00 €	13,17 €	13,35 €	13,53 €	13,71 €	13,88 €	14,07 €
Oficial 3ª taller	12,15€	12,18€	12,20€	12,40€	12,53 €	12,69€	12,87 €	13,30 €	13,19€	13,36 €	13,53€
Ofo 1ª conductor	12,35€	12,37€	12,40€	12,59€	12,70€	12,88€	13,07 €	13,20 €	13,38 €	13,56 €	13,74€
Ofo 2ª conductor	12,09€	12,12€	12,14 €	12,36 €	12,47 €	12,65 €	12,81 €	12,98 €	13,14 €	13,29 €	13,48 €
Peón especialista	12,15€	12,18€	12,20€	12,40€	12,53 €	12,69€	12,87 €	13,03 €	13,19€	13,36 €	13,53€
Peón recogida	11,84€	11,87€	11,90€	12,08€	12,19€	12,38€	12,54 €	12,70€	12,87€	13,03€	13,18 €
Peón lim pieza	11,84 €	11,87 €	11,90 €	12,08€	12,19€	12,38 €	12,54 €	12,70 €	12,87 €	13,03 €	13,18 €

Precio de las horas extraordinarias para los años 2022, 2023 y 2024:

Antigüedad / Función	0%	1%	2%	9%	16%	23%	30%	37%	44%	51%	58%
Encargado General	16,07 €	16,10 €	16,12 €	16,37 €	16,52 €	16,76 €	16,97 €	17,21 €	17,43 €	17,65 €	17,86 €
Subencargado General día	15,77€	15,80 €	15,83 €	16,09€	16,24 €	16,46 €	16,69 €	16,88 €	17,10 €	17,34 €	17,54 €
Capataz	13,41 €	13,44€	13,46 €	13,69€	13,81 €	14,01€	14,21€	14,38 €	14,56 €	14,75€	14,95€
Jefe deTaller	14,74 €	14,77 €	14,81 €	15,04 €	15,17 €	15,38 €	15,60 €	15,79 €	16,00 €	16,19 €	16,42 €
Oficial 1ª mecánico	14,56 €	14,59€	14,62€	14,89€	15,01 €	15,21 €	15,42 €	15,61€	15,83 €	16,04€	16,24 €
Oficial 2ª mecánico	12,81€	12,83€	12,86€	13,07€	13,20 €	13,37 €	13,55€	13,73€	13,92€	14,09€	14,28€
Oficial 3ª taller	12,33 €	12,36 €	12,39 €	12,59 €	12,72 €	12,88 €	13,06 €	13,50 €	13,39 €	13,56 €	13,73 €
Ofo 1ª conductor	12,54€	12,56€	12,58€	12,78€	12,89€	13,07€	13,27 €	13,40 €	13,58 €	13,76 €	13,95€
Ofo 2ª conductor	12,27€	12,30€	12,32€	12,55€	12,66 €	12,84€	13,00€	13,17€	13,34 €	13,49€	13,68 €
Peón especialista	12,33 €	12,36 €	12,39 €	12,59 €	12,72 €	12,88 €	13,06 €	13,23 €	13,39 €	13,56 €	13,73 €
Peón recogida	12,02€	12,05€	12,07€	12,26€	12,37 €	12,57 €	12,73 €	12,89€	13,06 €	13,23 €	13,38 €
Peón lim pieza	12,02€	12,05€	12,07€	12,26 €	12,37 €	12,57 €	12,73 €	12,89€	13,06 €	13,23 €	13,38 €

Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, que debe realizarse inexcusablemente, los firmantes reconocen expresamente el carácter de "estructurales" de las horas extraordinarias que se realicen, motivadas bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento adecuado del servicio público que se presta, u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio de que se trate, todo ello al amparo de lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV

Artículo 29.º Complementos a las prestaciones de la Seguridad Social.

En los supuestos de accidentes de trabajo, o cuando se requiera hospitalización o intervención quirúrgica, los trabajadores afectos a este Convenio percibirán el cien por cien del salario real incluido el plus de transporte, de acuerdo con la tabla salarial anexa.

Enfermedad: La empresa complementará hasta el 75 por 100 del salario real a partir del 4.º día de la baja y hasta el día 14, y el 100 por 100 a partir del día 15 de la misma. En caso de que la baja fuese superior a 20 días, la Empresa complementará hasta el 75 por 100 los tres primeros días de la misma.

En cualquier caso, los complementos salariales a las prestaciones de Seguridad Social ahora acordados dejarán de abonarse cuando se de alguna de estas circunstancias:

1. Finalización del proceso de I.T.

2. Finalización del contrato de trabajo.

Artículo 30.º Indemnización por muerte o invalidez.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de lo que se derive incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de 11.000 euros. En caso de muerte por las referidas causas los herederos percibirán una indemnización de 14.500 euros. Todo ello con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

La empresa suscribirá con una entidad aseguradora, una póliza que cubra dichos riesgos, respondiendo por sí, de no efectuarlo.

Dichas cantidades tendrán la vigencia del presente Convenio, no estando sujetas a revisión.

Artículo 31.º Jubilación anticipada y jubilación parcial.

Las jubilaciones parciales se regirán por la normativa laboral vigente en cada momento.

La determinación de la distribución de la jornada que deba ejecutar el jubilado parcial corresponderá a la empresa.

Artículo 32.º Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a un conductor, prestando servicio con vehículo de la empresa, le sea retenido o retirado el permiso de conducir, sin reincidencia en un plazo de 3 años, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, respetándole los derechos económicos propios de su categoría por un plazo máximo de 6 meses. Si la retirada del permiso fuera superior a esos 6 meses, se le abonaría a partir de dicho plazo los derechos económicos del nuevo puesto y se reintegrará al antiguo al finalizar la suspensión o retención del permiso de conducir.

Si la retención o retirada del permiso se produce con vehículo propio, esta le destinará otro puesto con los derechos económicos de este último puesto.

Se exceptuarán de los dos párrafos anteriores las suspensiones o retiradas del permiso de conducir debidas a embriaguez o consumo de drogas.

Artículo 33.º Adelanto de nómina.

Se podrá solicitar un adelanto del pago del salario mensual, que se abonará en fecha 15 de ese mes, por un importe no superior a 400 euros.

Artículo 34.º Defensa del trabajador.

El trabajador que en cumplimiento de órdenes o instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas, sea objeto de denuncia por parte de terceros, tendrá derecho a que la empresa, que a ello vendrá obligada, ponga a su disposición cuantos medios de defensa jurídica se requieran, para atender los procedimientos judiciales o administrativos, que pudieran derivarse de la denuncia, hasta la finalización de los mismos.

En todo caso, los trabajadores afectados por cualquier tipo de denuncia vendrán obligados a comunicárselo a la empresa dentro de los dos días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación oficial de apertura del expediente o causa.

CAPÍTULO V

Artículo 35.º Relación de personal.

La empresa confeccionará anualmente, antes del 31 de diciembre, una relación del personal en la que figurará: categoría y antigüedad en la empresa.

Artículo 36.º Puestos de trabajo.

Conforme a lo regulado en los listados vigentes.

Artículo 37.º Sustitución de un trabajador.

En caso de accidente o cualquier otro tipo de contingencia que pudiera sufrir un trabajador prestando el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, preferentemente deberá ser sustituido por otro trabajador, de no ser así el trabajo habrán de realizarlo sus compañeros momentáneamente, y a estos les será retribuido dicho trabajo como tiempo realizado en horas extraordinarias, de acuerdo con el siguiente criterio:

- Por jornada completa: 3 horas a cada peón y 3 horas al conductor.
- Por jornada comenzada: 2 horas a cada peón y 2 horas al conductor.

Artículo 38.º Ropa de trabajo.

A todos los trabajadores fijos de plantilla se les dotará de la uniformidad que a continuación se relaciona, siendo esta de uso obligatorio, incluidos los elementos de seguridad.

a) Uniformidad de verano:

2 pantalones.

3 camisas manga corta.

Cazadora.

Par de zapatos.

1 gorra.

Tiempo de uso: 2 años.

Fecha de entrega: 15 de mayo. b) Uniformidad de invierno:

2 pantalones.

3 camisas manga larga.

Jersey.

Anorak.

Par de botas.

1 gorra de invierno.

Tiempo de uso: 2 años.

Fecha de entrega: 15 de octubre.

c) Prendas de seguridad:

1 traje de agua.

1 par de botas de agua.

Trinchas reflectantes.

Guantes de protección.

Las prendas de seguridad serán reemplazadas por otras cuando se acredite su necesidad.

Al personal eventual al inicio de su contratación les será entregado el siguiente equipamiento:

1 mono de trabajo o uniforme completo.

1 par de calzado de temporada.

1 anorak.

Las prendas de seguridad necesarias.

Artículo 39.º Comité de Empresa y secciones sindicales.

El Comité de Empresa tendrá las funciones y derechos que le reconoce la legislación vigente.

Se acuerda por las partes que las horas sindicales individuales de cada miembro del Comité de Empresa se podrán acumular en una bolsa única para cada sindicato representado en el Comité, que tendrá un cómputo anual, y podrá ser utilizada por aquel a quien se designe por cada sindicato representado.

SECCIONES SINDICALES

Las organizaciones sindicales representadas en el Comité de Empresa, podrán nombrar un Delegado Sindical con voz pero sin voto, con las mismas prerrogativas que un miembro del CE.

Artículo 40.º Cuota sindical.

La empresa se compromete a descontar directamente del salario de sus trabajadores/as, cuando estos así lo soliciten por escrito, el importe de la cuota sindical. Dicha cuota será entregada al sindicato que indique el trabajador.

Artículo 41.º Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Las competencias y funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

- a) La observancia de las normas vigentes en materia de prevención y salud cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.
- b) Solicitar colaboración, cuando proceda, de los gabinetes de Seguridad e Higiene o instituciones públicas dedicadas a las funciones de inspección, para velar por las medidas de protección individual y colectiva en los centros de trabajo.
- c) Proponer la adaptación de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o integridad física de los trabajadores.
 - d) Seguimiento del desarrollo de las inspecciones que se lleven a cabo en los centros de trabajo.
- e) Solicitar, con los informes técnicos precisos, la paralización del trabajo en aquel lugar o sección donde se estime un riesgo para la salud o integridad física de los trabajadores.

- f) Conocer directamente a través de la dirección de la empresa la propuesta de nuevos métodos de trabajo, apertura de nuevos locales, modificaciones de los mismos y equipos de trabajo, así como el diseño de organización del trabajo en la medida en que este pueda repercutir en la Salud y la Seguridad de los trabajadores, teniendo la facultad de proponer las modificaciones que consideren oportunas.
 - g) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el ejercicio de la prevención.
 - h) Conocer directamente la situación mediante visitas a los centros de trabajo.
- i) Conocer y analizar los datos sobre daños de la salud de los trabajadores, al objeto de valorar las causas y proponer medidas preventivas.
 - j) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención.
 - k) Conocer la memoria y programación anual de los servicios de prevención de la empresa.

Artículo 42.º Reconocimiento médico.

El reconocimiento médico tendrá el contenido mínimo que normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente, siendo como mínimo, un reconocimiento anual.

En todo caso, deberá de comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la salud de los trabajadores en relación a los riesgos de trabajo a los que estén expuestos en el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas por la empresa, y conforme a los protocolos médicos establecidos por el servicio médico de empresa.

CAPÍTULO VI

Artículo 43.º

Los peones de recogida de residuos sólidos urbanos asignados a un camión o servicio, tienen la obligación de colaborar y ayudar al conductor en todas las faenas que este les requiera, así como indicarles cuando en una calle o sitio estrecho existe peligro de roce con algún vehículo u obstáculo.

Los peones estarán bajo las órdenes del conductor como responsable de equipo.

Artículo 44.º

El trabajador está obligado a realizar el servicio lo mejor posible, si hubiera cualquier queja sobre el servicio, justificada y documentada ante la empresa y los representantes de los trabajadores, dará lugar a no percibir ese día el remate de servicio, así como a una amonestación que, caso de repetirse, constituirá motivo de sanción, la cual será comunicada por escrito.

Artículo 45.º

El servicio de Recogida de Residuos comprende la totalidad de las calles de Albacete. Cuando en cualquier calle exista alguna dificultad que supere en 50 metros la distancia al vehículo de recogida, los operarios están obligados a realizar el servicio con el vehículo furgoneta que la empresa tiene asignada para estos casos.

Artículo 46.º

En el caso de que Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. actual empresa adjudicataria de la contrata de Servicios Públicos Municipales de Limpieza Viaria y Recogida y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos del Ayuntamiento de Albacete, por la causa que fuera cesara de prestar sus servicios, total o parcialmente en la contrata adjudicada, la empresa o entidad que se hiciera cargo de la totalidad o parte de los servicios adjudicados a VSM, S.A. se verá obligada a absorber al personal afecto y subrogarse en sus derechos y obligaciones, y en particular en el Convenio vigente en el momento de la absorción.

En lo no previsto en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos y Recogida y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos.

Artículo 47.º

En el plan formativo de la empresa, de aplicación a este centro de trabajo, y para el período de vigencia indicado en el artículo 2 del presente Convenio, se entenderán prioritarios los cursos de capacitación profesional de conductores de mercancías.

Artículo 48.º

Los días de descanso compensatorio que devenguen los trabajadores fijos por su trabajo en domingo en el período denominado "Feria" serán de dos días, y se disfrutarán en las fechas que determine el trabajador, y deberán disfrutarse hasta el 31 de agosto del año natural siguiente, este descanso se acumula a los límites expuestos para los días de libre disposición (artículo 12).

Artículo 49.º Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- 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.

En este sentido, señalar que ya existe en Valoriza un plan de igualdad aprobado por los interlocutores legales, que regula las medidas para la igualdad de trato y oportunidades entre sexos y que las partes expresamente se adhieren al mismo.

Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo

La entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

También existe, y se encuentra implantado en la empresa, un protocolo de acoso laboral y sexual, que permite la protección de cualquier trabajador ante tales situaciones, incluidas las mujeres por el acoso sexual o laboral. Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de los trabajadores en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa, por cualquier vía de comunicación, por lo que las partes se adhieren al mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se adjunta listado de trabajadores/as presentados voluntarios para la realización de funciones de remuneración salarial superior a las que realizan habitualmente, y todo ello para el año 2021, y conforme a lo regulado en el anexo n.º 1 apartado de Promoción Económica, sin perjuicio del listado de trabajadores adscritos prioritariamente a estas funciones de superior remuneración.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Las partes se reconocen la legitimidad y representatividad necesaria, así como la capacidad, para negociar el referido Convenio Colectivo de acuerdo con los artículos 87 y 88 del E.T. y con la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Organización y retribución de la recogida de basuras domiciliaria nocturna.

- A. Se trabajarán todos los días del año sin distinción entre ellos, excepto el 25 de diciembre y 1 de enero, previa ratificación por parte del Ayuntamiento de Albacete.
- B. El número de días de descanso semanal se establece en dos, por lo que para compensar el día menos de trabajo semanal, se incrementa la jornada diaria mediante la reducción de un equipo de recogida, siendo estos nueve.
- C. Se establecerá un correturnos entre los trabajadores del servicio por categorías para asignar los días de descanso semanal
- D. Los festivos (no domingos) trabajados de acuerdo con el anterior correturnos no darán lugar a descanso compensatorio, al estar incluida la compensación económica de estos en el total de la retribución salarial detallada más adelante.
 - E. En las retribuciones establecidas en las tablas saláriales comprenden: El exceso de trabajo los días poste-

riores al 25 de diciembre y 1 de enero, los pluses de posterior a domingos y festivos, el importe de 17 festivos trabajados y los pluses por día trabajado se abonarán a razón de 365 días año (366 si es bisiesto).

F. En caso de no asistencia al trabajo sin causa debidamente justificada de un trabajador en festivo, o posterior a 25 de diciembre o 1 de enero, se descontará en la nómina del mes correspondiente el importe de 92,70 euros. Estos hechos se comunicarán al Comité de Empresa.

G. A partir del 1 de julio de 2021 y sucesivos, se incentivará a los trabajadores adscritos a este servicio con un plus de 0,83€/brutos/día (abonable por día natural), siempre que acaben efectivamente la ruta (excepto causas ajenas al conductor) y no aumente el parque de contenedores en más de un 10 % con respecto a los que hay en la actualidad.

Segunda.

Las bajas por jubilación serán cubiertas con personal fijo, con el fin de mantener el nivel de empleo fijo.

Tercera

La empresa se compromete a mantener el mismo número de trabajadores fijos que los subrogados en Julio de 2016 manteniendo así el 85 % de los puestos con personal fijo.

Cuarta.

Durante el año 2021 se harán 4 fijos; durante 2022, 4 fijos; durante 2023, 3 fijos; y durante 2024, 4 fijos. Quinta. 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.

Sexta.

Como consecuencia de los ajustes realizados en materia de compensación de antigüedad, en virtud de los cuales las partes han pactado que la única fuente de regulación de dicha compensación sea el Convenio Colectivo, las personas trabajadoras con contrato indefinido vigente a la fecha de firma de este Convenio tienen derecho al cobro de un complemento personal fijo, con vigencia a partir del 1 de agosto de 2021, en la cuantía que se define en las tablas salariales.

Este complemento personal fijo no es compensable ni absorbible.

INCREMENTOS SALARIALES

Se acompañan las tablas salariales para cada período.

REGULACIÓN DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. CLASIFICACION PROFESIONAL

Con el fin de adaptar las categorías profesionales fijadas en el presente Convenio a la nueva normativa laboral, conforme al artículo 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

1. Titulado Superior (Técnico Superior):

En posesión de un título de Grado Superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2. 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.

3. 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.

4. Auxiliar Técnico:

Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

Grupo profesional II. Mandos intermedios

5. 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.

6. Subencargado 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.

7. Encargado, Inspector de Distrito o Zona:

A las órdenes de un encargado/a 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.

8. Encargado de Segunda o Capataz:

A las órdenes 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.

8.1. Capataz noche:

Realiza las tareas propias de la función de capataz, en el turno de noche.

8.2. Capataz noche RBDN (recogida basura domiciliaria nocturna):

Realiza las tareas propias de la función de capataz, en el turno de noche, pero sujeto a unas condiciones de servicio reguladas en un acta con la empresa de fecha 14/03/2001, que resumidamente establece el desempeño del trabajo mediante correturnos para la recogida de basura domiciliaria, con una regulación especifica de descansos y festivos, así como la carga de trabajo y otras condiciones. No se aplica a todos los servicios de recogida de basura, existiendo servicios de recogida de basura que no se regulan con este sistema.

8.3. Capataz día:

Realiza las tareas propias de la función de capataz, en el turno de día.

9. 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. 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 la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.



Grupo profesional III. Personal administrativo

10. 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.

11. Jefe Administrativo de Segunda:

Personal que, provisto o no de poder limitado, esta encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

12. Oficial de Primera Administrativo:

Personal que actúa a las órdenes 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 a sus órdenes, realiza trabajos que requieren calculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

13. 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.

14. Auxiliar Administrativo:

Personal que dedica a su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

15. Aux. Administrativo Of. ATT. Ciudadana:

Personal que dedica a su actividad a operaciones elementales administrativas y atención a los usuarios del servicio con la jornada que establezca el Ayto. de Albacete.

GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO

16. Conductor o Maquinista:

En posesión del carné 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 máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

16.1. Oficial 1.ª Conductor noche o día:

Realiza las labores propias de la función de conductor, habiendo pasado previamente por las funciones de oficial 23 conductor durante un período de seis meses continuados o discontinuos. Puede realizar sus tareas tanto en el turno de noche como en el turno de día.

16.2. Oficial 2.ª Conductor noche o día:

Realiza tareas propias del puesto de conductor, adquiriendo la pericia y el manejo adecuados para el optimo rendimiento de los vehículos que conduce, durante un período de seis meses continuos o discontinuos, pasado el cual se le retribuirán las tareas de conductor (cuando las realice) conforme a la retribución salarial de la función de Oficial 1.ª Conductor. Puede desempeñar las tareas tanto en el turno de día como en el turno de noche.

16.3. Oficial 1.ª Conductor noche RBDN (recogida basura domiciliaria nocturna):

Realiza las tareas propias de la función de oficial 1.ª conductor, en el turno de noche, pero sujeto a unas condiciones de servicio reguladas en un acta con la empresa de fecha 14/03/2001, que resumidamente establece el desempeño del trabajo mediante correturnos para la recogida de basura domiciliaria, con una regulación específica de descansos y festivos, así como la carga de trabajo y otras condiciones. No se aplica a todos los servicios de recogida de basura, existiendo servicios de recogida de basura que no se regulan con este sistema.

16.4. Oficial 2.ª Conductor/a noche RBDN (recogida basura domiciliaria nocturna):

Realiza las tareas propias de la función de oficial 2.ª conductor, en el turno de noche, pero sujeto a unas condiciones de servicio reguladas en un acta con la empresa de fecha 14/03/2001, que resumidamente establece el desempeño del trabajo mediante correturnos para la recogida de basura domiciliaria, con una regulación específica de descansos y festivos, así como la carga de trabajo y otras condiciones. No se aplica a todos los servicios de recogida de basura, existiendo servicios de recogida de basura que no se regulan con este sistema.



17. Oficial de Primera Taller/Mecánico:

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.

18. 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.

19. Peón Especializado:

El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Utilizan para la ejecución de sus trabajos un vehículo con peso máximo menor a 3.500 kg, para el que se precisa únicamente un carné de conducir tipo "B".

19.1. Peón Especialista noche o día:

Realiza las tareas de un peón especialista, en turno de noche o en turno de día.

19.2. Peón Especialista noche RBDN (recogida basura domiciliaria noche):

Realiza las tareas propias de la función de peón especialista, en el turno de noche, pero sujeto a unas condiciones de servicio reguladas en un acta con la empresa de fecha 14/03/2001, que resumidamente establece el desempeño del trabajo mediante correturnos para la recogida de basura domiciliaria, con una regulación específica de descansos y festivos, así como la carga de trabajo y otras condiciones. No se aplica a todos los servicios de recogida de basura, existiendo servicios de recogida de basura que no se regulan con este sistema.

20. 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.

20.1. Peón Recogida noche o día:

Realiza las tareas propias de la función de peón, en el turno de noche o dia, para el servicio de recogida de basura, pero sin las condiciones establecidas para los operarios de RBDN recogidas en el acta de fecha 14/03/2001.

20.2. Peón Recogida noche RBDN (recogida basura domiciliaria nocturna):

Realiza las tareas propias de la función de peón recogida, en el turno de noche, pero sujeto a unas condiciones de servicio reguladas en un acta con la empresa de fecha 14/03/2001, que resumidamente establece el desempeño del trabajo mediante correturnos para la recogida de basura domiciliaria, con una regulación específica de descansos y festivos, asi como la carga de trabajo y otras condiciones. No se aplica a todos los servicios de recogida de basura, existiendo servicios de recogida de basura que no se regulan con este sistema.

20.3. Peón Limpieza noche o día:

Realiza las funciones propias de un peón, en el servicio de limpieza viaria, en el turno de noche o de día.

21. Oficial de Segunda Taller/Mecánico:

Con conocimiento teórico-practico 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.

22. Oficial de Tercera Taller/Mecánico:

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

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. Portero:



Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

27. 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.

28. Limpiador:

Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Proceso de adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional (ya realizado en el año 2014).

Con el fin de realizar la correspondiente transición a este nuevo sistema de clasificación profesional, se establecen las siguientes normas de adaptación:

1. Las antiguas categorías profesionales se entenderán a partir de la firma del presente Convenio Colectivo como "funciones", especialmente a los efectos de inclusión en Grupo Profesional.

Las funciones descritas dentro de cada grupo profesional se corresponden con el nombre de las antiguas categorías profesionales, estableciéndose por lo tanto una equivalencia entre la denominación de la antigua categoría profesional con la denominación de las funciones que ahora engloban cada grupo profesional.

2. Los trabajadores contratados antes de la firma del presente Convenio y cuyo listado se adjunta a este acuerdo, continuarán percibiendo el salario que fijen las tablas salariales y resto de complementos conforme a la función que corresponda con la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida antes del cambio del sistema de clasificación.

Se les asignará el grupo profesional en el que se encuentra incluida la función equivalente a su antigua categoría profesional.

3. A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores estarán agrupados dentro del grupo profesional que les corresponda, y realizarán cualesquiera funciones o tareas incluidas dentro de dicho grupo profesional, respetándose los criterios de buena fe y no discriminación, sin menoscabar la dignidad del trabajador.

Los trabajadores que tuvieran reconocida con el sistema de clasificación profesional anterior al ahora regulado la categoría de oficial de 1.ª conductor, desempeñarán en todo caso estas funciones siempre y cuando existan puestos de trabajo en el servicio diario que precise el desempeño de funciones propias de un conductor. Para el supuesto de que el servicio diario no precise tareas de conductor en igual número que trabajadores afectados por este supuesto, desempeñarán cualesquiera funciones dentro de su grupo profesional y conforme a las necesidades del servicio. Solo en el caso de que el trabajador haya sido sancionado en los doce meses previos por motivo de la prestación de sus funciones de conductor, se le podrá ordenar funciones distintas a las de conductor, sin aplicarles la limitación ahora regulada.

Esta limitación solo opera para aquellos trabajadores que se incluyen en el listado que se adjunta, y que tenían reconocida la categoría de oficial 1a conductor en el anterior sistema de clasificación profesional. Los nuevos trabajadores contratados para el grupo profesional de operarios desempeñarán cualesquiera funciones dentro de su grupo, con las limitaciones fijadas en la ley y en este Convenio.

El desempeño de funciones distintas a las de conductor para el supuesto de que los servicios diarios no precisen de estas funciones, se realiza de manera rotativa entre los trabajadores del anexo. Es decir, que no se podrá ordenar funciones diferentes a las de conductor siempre a los mismos trabajadores, sino que se rotará entre la lista que se adjunta para garantizar un reparto equitativo de estos trabajos.

4. Los trabajadores, percibirán el salario correspondiente a las funciones realmente ejecutadas, para lo cual se dispondrá de un parte de trabajo que determine las funciones desempeñadas por cada trabajador durante su jornada.

No obstante lo anterior, los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de firma del presente Convenio percibirán, en todo caso, el salario correspondiente a la función equivalente a la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida, aún en el caso de realizar funciones que supongan una retribución salarial inferior a la que ya tengan reconocida. Para el caso de que realicen funciones con retribución salarial superior, percibirán el salario de esta función durante el tiempo que efectivamente la ejecuten, así como la parte proporcional que se devengue en pagas extraordinarias y vacaciones.

PROMOCIÓN ECONÓMICA

Con el fin de ordenar la forma en la que los trabajadores pueden acceder a funciones de superior remuneración se establece el siguiente sistema de promoción económica.



Los trabajadores que así lo deseen, podrán apuntarse a una lista de trabajadores voluntarios para el desempeño de funciones de un nivel salarial superior al que habitualmente desempeñen. En el primer trimestre del año, se realizarán pruebas de capacitación por parte de un Tribunal examinador, compuesto por dos personas nombradas por la empresa y uno por parte del Comité de Empresa, que valorará la capacidad del solicitante.

Tras la realización de las pruebas de capacitación, y con su resultado, se confeccionará una lista de trabajadores que han superado la prueba, y que desempeñarán funciones de mayor retribución. En ningún caso, un trabajador realizara más de treinta días, no necesariamente continuados, en un puesto de superior retribución, sin que antes hayan pasado por dicho puesto o función el resto de trabajadores incluidos en la lista.

No obstante lo anterior, si por parte del encargado general del servicio, previo informe de prestación de funciones, se podrá excluir de la lista a aquellos trabajadores que no hayan cumplido de manera adecuada con el desempeño de su trabajo de superior remuneración, decisión que será previamente comunicada al Comité de Empresa.

De común acuerdo por ambas partes, empresa y representación legal de los trabajadores, se confeccionará cada anualidad un listado de trabajadores que se utilizará de forma prioritaria al listado regulado en los párrafos anteriores, de forma tal que los trabajadores incluidos en este listado realizarán trabajos de superior remuneración de manera continuada sin rotación ni reparto de tiempo, siempre y cuando en cada jornada de trabajo existan puestos de trabajo que sea necesario cubrir con este mecanismo. El resto de plazas de trabajo de superior remuneración que no sean cubiertas con el personal de esta lista prioritaria se cubrirán con el personal voluntario y conforme a las condiciones indicadas en los párrafos anteriores. La empresa podrá revisar el comportamiento de estos trabajadores en el ejercicio de las funciones superiores, teniendo la potestad de excluir de este listado a aquellos trabajadores que hayan demostrado un comportamiento inferior al resto de sus compañeros, ya sea en productividad, como en siniestros o en cualquier otro aspecto valorable de la prestación del trabajo. Decisión que será previamente comunicada al comité de empresa, que podrá presentar alegaciones. El criterio para elaborar anualmente el listado será el de antigüedad en el puesto de conductor y en la empresa, y la profesionalidad en el desempeño de las funciones medido a través de los indicadores de siniestros de tráfico, estudiando el tipo de siniestro y su número, realizándose todos los años la correspondiente revisión de este listado.

Promoción interna

Las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales, serán cubiertas por el personal propio de la empresa por medio de la promoción interna, siempre que exista personal propio con aptitudes y cualificación suficiente.

Cuando haya que cubrir una vacante definitiva de un grupo profesional, se realizará entre los trabajadores propios encuadrados en el grupo inferior una prueba de calificación necesaria, que será calificada por tribunal examinador. El Tribunal examinador estará compuesto por dos miembros nombrados por la empresa y uno por el Comité de Empresa, y tomarán sus decisiones por mayoría simple.

En caso de que los candidatos obtengan la misma calificación, se realizará una segunda prueba consistente en un examen tipo test sobre conocimientos necesarios para el puesto a cubrir y así elegir al candidato más idóneo de los dos para el puesto

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional define la cualificación profesional como el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.

Una persona cualificada es una persona preparada, alguien capaz de realizar un determinado trabajo, que dispone de todas las competencias profesionales que se requieren en ese puesto.

Por ello, las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de aumentar la calidad de los servicios a prestar, y mejorar la cualificación de los trabajadores de la plantilla, establecen una nueva cualificación para todos los trabajadores.

Trabajadores fijos

La empresa se encargará de que los trabajadores fijos de la plantilla obtengan de manera gratuita y voluntaria el siguiente certificado de profesionalidad: (SEAG0209) limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales. Las horas necesarias para la obtención de esta titulación correrán a cargo de cada trabajador.

Trabajadores eventuales

Se contratará prioritariamente a trabajadores en posesión de al menos el siguiente certificado de profesionalidad (SEAG0209) limpieza en espacios abiertos e instalaciones industriales.

CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Tal y como establece la legislación al efecto, se podrán realizar contratos de prácticas para los cuales las partes acuerdan los siguientes porcentajes retributivos.

- 65 %: Primeros 6 meses.
- 70 %: Del 7 al 12.
- 80 %: Del 13 al 18.
- 85 %: A partir del 18.

ITINERARIO PROFESIONAL

Las vacantes de tiempo completo que se produzcan serán cubiertas preferentemente con trabajadores que sean fijos discontinuos. Se valorará la posesión del carné C, formación en prevención, fitosanitarios, conducción eficiente, mecánica básica, expediente y productividad del trabajador. Las vacantes que a su vez se produzcan en los fijos discontinuos serán cubiertas preferentemente con personal con certificado de profesionalidad y que estén en posesión del carné C, formación en prevención, fitosanitarios, conducción eficiente, mecánica básica, etc., además de su expediente y productividad del trabajador con la empresa. El funcionamiento será el mismo que se marca en el apartado promoción económica y promoción interna.

Estabilidad en el empleo

En virtud de la estabilidad de las condiciones de trabajo de todos los empleados del servicio de limpieza y recogida de RSU de Albacete, cualquier tipo de expediente de regulación de empleo, sea definitivo o temporal, despido procedente objetivo (excepto 52.a ET), quedarán sujetas a una indemnización en favor de los trabajadores de 45 días por año trabajado sin límite de mensualidades, para todos los trabajadores de plantilla que mantuvieran la condición de indefinidos a 1 de julio de 2016.

Todos los trabajadores del servicio de limpieza y recogida de RSU de Albacete, de carácter indefinido, en caso de despido disciplinario declarado improcedente recibirán una indemnización de 45 días por año de servicio, sin límite de mensualidades.

Para mayor seguridad se limitan los despidos improcedentes anuales al 1,5 % de los servicios fijos a cubrir según contrato. Suspendiéndose dicha limitación en caso de modificación del servicio por parte de ayuntamiento. En caso de superar el 1,5 % la empresa tendrá que suplir el exceso del 1,5 % con personal con igual retribución que el personal despedido.

TABLAS SALARIALES

TABLA CONVENIO 2021	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS TÓXICO	PLUS REMATE	PLUS RBDN	Plus RBDNII	PLUSTTE	PLUS PRODUCT	PP.EE.	Paga Feria	Plus Post. Dom y Fest	Desplazamie nto	Responsabili dad	Total Anual
Multiplos	365	365	365	365	365	365	365	365	3	1	365	272	272	
ENCARGADO GENERAL	38,30	0,00	4,00	0,00	0,00		2,70	50,97	1.148,89	650,00	2,09	0,00	4,55	41.126,17
SUBENCARGADO GENERAL	37,62	0,00	4,00	0,00	0,00		2,70	45,21	1.128,62	650,00	1,24	0,00	4,55	38.404,51
CAPATAZ NOCHE	32,03	8,00	4,00	0,00	0,00		2,70	22,04	960,96	650,00	1,24	0,00	4,55	30.324,13
CAPATAZ NOCHERBON	32,03	8,00	4,00	0,00	5,77	0,83	2,70	22,04	960,96	650,00	0,00	2,04	4,55	32.835,41
CAPATAZ DIA	32,03	0,00	4,00	0,00	0,00		2,70	22,04	960,96	650,00	1,24	0,00	4,55	27.404,13
JEFE DE TALLER	35,17	0,00	4,00	0,00	0,00		2,70	23,00	1.055,25	650,00	1,24	2,04	4,55	29.738,38
OF. 1º MEC	30,54	0,00	4,00	0,00	0,00		2,70	14,08	916,22	650,00	1,24	2,04	0,00	23.137,94
OF. 2º MEC	29,62	0,00	4,00	0,00	0,00		2,70	6,85	888,54	650,00	1,24	2,04	0,00	20.080,15
OF. 3º MEC	29,45	0,00	4,00	0,00	0,00		2,70	3,87	883,40	650,00	1,24	2,04	0,00	18.914,98
OF. 1° COND NOCHE	29,89	7,47	4,00	0,00	0,00		2,70	15,09	896,59	650,00	1,24	3,14	0,00	26.236,20
OF. 1° COND NOCHE RBDN	29,89	7,47	4,00	0,00	5,16	0,83	2,70	15,09	896,59	650,00	0,00	3,14	0,00	27.969,95
OF. 1° COND, DIA	29,89	0,00	4,00	0,00	0,00		2,70	15,09	896,59	650,00	1,24	3,14	0,00	23.509,65
OF. 2° COND NOCHE	29,31	7,34	4,00	0,00	0,00		2,70	7,32	879,22	650,00	1,24	3,14	0,00	23.088,89
OF, 2° COND NOCHE RBDN	29,31	7,34	4,00	0,00	5,03	0,83	2,70	7,32	879,22	650,00	0,00	3,14	0,00	24.775,19
OF. 2° COND DIA	29,31	0,00	4,00	0,00	0,00		2,70	7,32	879,22	650,00	1,24	3,14	0,00	20.409,79
P.E. NOCHE	29,45	7,37	4,00	4,68	0,00		2,70	1,28	883,40	650,00	1,24	0,00	0,00	21.813,00
P.E. NOCHERBON	29,45	7,37	4,00	4,68	4,92	0,83	2,70	1,28	883,40	650,00	0,00	0,00	0,00	23.459,15
P.E. DIA	29,45	0,00	4,00	2,22	0,00		2,70	1,28	883,40	650,00	1,24	0,00	0,00	18.225,05
PEON RECOGIDA NOCHE	28,70	7,18	4,00	4,68	0,00		2,70	1,28	860,87	650,00	1,24	0,00	0,00	21.402,31
PEON RECOGIDA NOCHE RBDN	28,70	7,18	4,00	4,68	4,92	0,83	2,70	1,28	860,87	650,00	0,00	0,00	0,00	23.048,46
PEON RECOGIDA DIA	28,70	0,00	4,00	4,68	0,00		2,70	1,28	860,87	650,00	1,24	0,00	0,00	18.781,61
PEON LIMPIEZA NOCHE	28,70	7,18	4,00	2,22	0,00		2,70	1,28	860,87	650,00	1,24	0,00	0,00	20.504,41
PEON LIMPIEZA DIA	28,70	0,00	4,00	2,22	0,00		2,70	1,28	860,87	650,00	1,24	0,00	0,00	17.883,71



COLECTIVO	COMPLEMENTO FIJO
	0,31% del Salario Base de convenio colectivo
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/20	
y la fecha de firma del acuerdo	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/19	0,38% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/19	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/18	0,99% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/18	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/17	1,97% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/17	
Trabajadores con antigüedad anterior al	20,00% del Salario Base de convenio
01/01/17	colectivo

^{*}Este complemento afecta en la misma medida a la nocturnidad.

TABLA CONVENIO 2022	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS TÓXICO	PLUS REMATE	PLUS RBDN	Plus RBDNII	PLUSTTE	PLUS PRODUCT	PP.EE.	Paga Feria	Plus Post. Dom y Fest	Pius Desplazamie nto	Pius Responsabili dad	Total Anual
Multiplos	365	365	365	365	365	365	365	365	- 3	1	365	272	272	
ENCARGADO GENERAL	38,87	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	51,73	1.166,12	650,00	2,12	0,00	4,62	41.733,31
SUBENCARGADO GENERAL	38,18	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	45,89	1.145,55	650,00	1,26	0,00	4,62	38.970,83
CAPATAZ NOCHE	32,51	8,12	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	22,37	975,37	650,00	1,26	0,00	4,62	30.769,24
CAPATAZ NOCHERBON	32,51	8,12	4,06	0,00	5,86	0,84	2,74	22,37	975,37	650,00	0,00	2,07	4,62	33.318,19
CAPATAZ DIA	32,51	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	22,37	975,37	650,00	1,26	0,00	4,62	27.805,44
JEFE DE TALLER	35,70	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	23,35	1.071,08	650,00	1,26	2,07	4,62	30.174,71
OF. 1º MEC	31,00	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	14,29	929,96	650,00	1,26	2,07	0,00	23.475,26
OF. 2º MEC	30,06	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	6,95	901,87	650,00	1,26	2,07	0,00	20.371,60
OF. 3º MEC	29,89	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	3,93	896,65	650,00	1,26	2,07	0,00	19.188,95
OF. 1° COND NOCHE	30,34	7,58	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	15,32	910,04	650,00	1,26	3,19	0,00	26.619,99
OF. 1° COND NOCHE RBDN	30,34	7,58	4,06	0,00	5,24	0,84	2,74	15,32	910,04	650,00	0,00	3,19	0,00	28.379,75
OF. 1º COND, DIA	30,34	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	15,32	910,04	650,00	1,26	3,19	0,00	23.852,54
OF. 2° COND NOCHE	29,75	7,45	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	7,43	892,41	650,00	1,26	3,19	0,00	23.425,47
OF, 2° COND NOCHE RBDN	29,75	7,45	4,06	0,00	5,11	0,84	2,74	7,43	892,41	650,00	0,00	3,19	0,00	25.137,07
OF, 2° COND DIA	29,75	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	7,43	892,41	650,00	1,26	3,19	0,00	20.706,19
P.E. NOCHE	29,89	7,48	4,06	4,75	0,00	0,00	2,74	1,30	896,65	650,00	1,26	0,00	0,00	22.130,45
P.E. NOCHE RBDN	29,89	7,48	4,06	4,75	4,99	0,84	2,74	1,30	896,65	650,00	0,00	0,00	0,00	23.801,29
P.E. DIA	29,89	0,00	4,06	2,25	0,00	0,00	2,74	1,30	896,65	650,00	1,26	0,00	0,00	18.488,68
PEON RECOGIDA NOCHE	29,13	7,29	4,06	4,75	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	650,00	1,26	0,00	0,00	21.713,59
PEON RECOGIDA NOCHE RBDN	29,13	7,29	4,06	4,75	4,99	0,84	2,74	1,30	873,78	650,00	0,00	0,00	0,00	23.384,44
PEON RECOGIDA DIA	29,13	0,00	4,06	4,75	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	650,00	1,26	0,00	0,00	19.053,58
PEON LIMPIEZA NOCHE	29,13	7,29	4,06	2,25	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	650,00	1,26	0,00	0,00	20.802,23
PEON LIMPIEZA DIA	29,13	0,00	4,06	2,25	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	650,00	1,26	0,00	0,00	18.142,22

COLECTIVO	COMPLEMENTO FIJO
	0,31% del Salario Base de convenio colectivo
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/20	
y la fecha de firma del acuerdo	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/19	0,38% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/19	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/18	0,99% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/18	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/17	1,97% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/17	
Trabajadores con antigüedad anterior al	20,00% del Salario Base de convenio
01/01/17	colectivo

^{*}Este complemento afecta en la misma medida a la nocturnidad.



TABLA CONVENIO 2023	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS TÓXICO	PLUS REMATE	PLUS RBDN	Plus RBDNII	PLUSTTE	PLUS PRODUCT	PP.EE.	Paga Feria	Plus Post. Dom y Fest	Desplazamie nto	Responsabili dad	Total Anual
Multiplos	365	365	365	365	365	365	365	365	3		365	272	272	
ENCARGADO GENERAL	38,87	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	51,73	1.166,12	800,00	2,12	0,00	4,62	41.883,31
SUBENCARGADO GENERAL	38,18	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	45,89	1.145,55	800,00	1,26	0,00	4,62	39.120,83
CAPATAZ NOCHE	32,51	8,12	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	22,37	975,37	800,00	1,26	0,00	4,62	30.919,24
CAPATAZ NOCHERBON	32,51	8,12	4,06	0,00	5,86	0,84	2,74	22,37	975,37	800,00	0,00	2,07	4,62	33.468,19
CAPATAZ DIA	32,51	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	22,37	975,37	800,00	1,26	0,00	4,62	27.955,44
JEFE DE TALLER	35,70	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	23,35	1.071,08	800,00	1,26	2,07	4,62	30.324,71
OF. 1º MEC	31,00	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	14,29	929,96	800,00	1,26	2,07	0,00	23.625,26
OF. 2º MEC	30,06	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	6,95	901,87	800,00	1,26	2,07	0,00	20.521,60
OF. 3º MEC	29,89	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	3,93	896,65	800,00	1,26	2,07	0,00	19.338,95
OF. 1° COND NOCHE	30,34	7,58	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	15,32	910,04	800,00	1,26	3,19	0,00	26.769,99
OF. 1° COND NOCHE RBDN	30,34	7,58	4,06	0,00	5,24	0,84	2,74	15,32	910,04	800,00	0,00	3,19	0,00	28.529,75
OF. 1° COND, DIA	30,34	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	15,32	910,04	800,00	1,26	3,19	0,00	24.002,54
OF. 2º COND NOCHE	29,75	7,45	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	7,43	892,41	800,00	1,26	3,19	0,00	23.575,47
OF, 2° COND NOCHE RBDN	29,75	7,45	4,06	0,00	5,11	0,84	2,74	7,43	892,41	800,00	0,00	3,19	0,00	25.287,07
OF, 2° COND DIA	29,75	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	7,43	892,41	800,00	1,26	3,19	0,00	20.856,19
P.E. NOCHE	29,89	7,48	4,06	4,75	0,00	0,00	2,74	1,30	896,65	800,00	1,26	0,00	0,00	22.280,45
P.E. NOCHE RBDN	29,89	7,48	4,06	4,75	4,99	0,84	2,74	1,30	896,65	800,00	0,00	0,00	0,00	23.951,29
P.E. DIA	29,89	0,00	4,06	2,25	0,00	0,00	2,74	1,30	896,65	800,00	1,26	0,00	0,00	18.638,68
PEON RECOGIDA NOCHE	29,13	7,29	4,06	4,75	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	800,00	1,26	0,00	0,00	21.863,59
PEON RECOGIDA NOCHE RBDN	29,13	7,29	4,06	4,75	4,99	0,84	2,74	1,30	873,78	800,00	0,00	0,00	0,00	23.534,44
PEON RECOGIDA DIA	29,13	0,00	4,06	4,75	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	800,00	1,26	0,00	0,00	19.203,58
PEON LIMPIEZA NOCHE	29,13	7,29	4,06	2,25	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	800,00	1,26	0,00	0,00	20.952,23
PEON LIMPIEZA DIA	29,13	0,00	4,06	2,25	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	800,00	1,26	0,00	0,00	18.292,22

COLECTIVO	COMPLEMENTO FIJO
	0,31% del Salario Base de convenio colectivo
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/20	
y la fecha de firma del acuerdo	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/19	0,38% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/19	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/18	0,99% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/18	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/17	1,97% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/17	
Trabajadores con antigüedad anterior al	20,00% del Salario Base de convenio
01/01/17	colectivo

^{*}Este complemento afecta en la misma medida a la nocturnidad.

TABLA CONVENIO 2024	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS TÓXICO	PLUS REMATE	PLUS RBDN	Plus RBDN II	PLUSTTE	PLUS PRODUCT	PP.EE.	Paga Feria	Plus Post. Dom y Fest	Pius Desplazamie nto	Pius Responsabili dad	Total Anual
Multiplos	365	365	365	365	365	365	365	365	3		365	272	272	
ENCARGADO GENERAL	38,87	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	51,73	1.166,12	1.000,00	2,12	0,00	4,62	42.083,31
SUBENCARGADO GENERAL	38,18	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	45,89	1.145,55	1.000,00	1,26	0,00	4,62	39.320,83
CAPATAZ NOCHE	32,51	8,12	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	22,37	975,37	1.000,00	1,26	0,00	4,62	31.119,24
CAPATAZ NOCHERBON	32,51	8,12	4,06	0,00	5,86	0,84	2,74	22,37	975,37	1.000,00	0,00	2,07	4,62	33.668,19
CAPATAZ DIA	32,51	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	22,37	975,37	1.000,00	1,26	0,00	4,62	28.155,44
JEFE DE TALLER	35,70	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	23,35	1.071,08	1.000,00	1,26	2,07	4,62	30.524,71
OF. 1º MEC	31,00	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	14,29	929,96	1.000,00	1,26	2,07	0,00	23.825,26
OF. 2º MEC	30,06	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	6,95	901,87	1.000,00	1,26	2,07	0,00	20.721,60
OF. 3º MEC	29,89	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	3,93	896,65	1.000,00	1,26	2,07	0,00	19.538,95
OF. 1° COND NOCHE	30,34	7,58	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	15,32	910,04	1.000,00	1,26	3,19	0,00	26.969,99
OF. 1° COND NOCHE RBDN	30,34	7,58	4,06	0,00	5,24	0,84	2,74	15,32	910,04	1.000,00	0,00	3,19	0,00	28.729,75
OF. 1° COND, DIA	30,34	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	15,32	910,04	1.000,00	1,26	3,19	0,00	24.202,54
OF. 2° COND NOCHE	29,75	7,45	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	7,43	892,41	1.000,00	1,26	3,19	0,00	23.775,47
OF, 2° COND NOCHE RBDN	29,75	7,45	4,06	0,00	5,11	0,84	2,74	7,43	892,41	1.000,00	0,00	3,19	0,00	25,487,07
OF, 2º COND DIA	29,75	0,00	4,06	0,00	0,00	0,00	2,74	7,43	892,41	1.000,00	1,26	3,19	0,00	21.056,19
P.E. NOCHE	29,89	7,48	4,06	4,75	0,00	0,00	2,74	1,30	896,65	1.000,00	1,26	0,00	0,00	22.480,45
P.E. NOCHE RBDN	29,89	7,48	4,06	4,75	4,99	0,84	2,74	1,30	896,65	1.000,00	0,00	0,00	0,00	24.151,29
P.E. DIA	29,89	0,00	4,06	2,25	0,00	0,00	2,74	1,30	896,65	1.000,00	1,26	0,00	0,00	18.838,68
PEON RECOGIDA NOCHE	29,13	7,29	4,06	4,75	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	1.000,00	1,26	0,00	0,00	22.063,59
PEON RECOGIDA NOCHE RBDN	29,13	7,29	4,06	4,75	4,99	0,84	2,74	1,30	873,78	1.000,00	0,00	0,00	0,00	23.734,44
PEON RECOGIDA DIA	29,13	0,00	4,06	4,75	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	1.000,00	1,26	0,00	0,00	19.403,58
PEON LIMPIEZA NOCHE	29,13	7,29	4,06	2,25	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	1.000,00	1,26	0,00	0,00	21.152,23
PEON LIMPIEZA DIA	29,13	0,00	4,06	2,25	0,00	0,00	2,74	1,30	873,78	1.000,00	1,26	0,00	0,00	18.492,22



COLECTIVO	COMPLEMENTO FIJO
	0,31% del Salario Base de convenio colectivo
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/20 y la fecha de firma del acuerdo	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/19 y la 31/12/19	0,38% del Salario Base de convenio colectivo
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/18 y la 31/12/18	0,99% del Salario Base de convenio colectivo
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/17 y la 31/12/17	1,97% del Salario Base de convenio colectivo
Trabajadores con antigüedad anterior al 01/01/17	20,00% del Salario Base de convenio colectivo

^{*}Este complemento afecta en la misma medida a la nocturnidad.

2021	SALARIO BASE	PLUS TTE	PLUS CONVENIO	PLUS CALIDAD	PLUS COMP	PP.EE.	Paga de Feria	Plus Distancia	TOTAL ANUAL
MÜLTIPLOS	12	12	12	12	12	3		224	
Técnico Superior	1.420,94	83	161,47	482,95	419,82	2.675,01	650	4,65	40.534,79
Aux. Técnico	896,33	83	171,15	303,5	109,53	1.594,16	650	4,65	25.236,20
Oficial 1º Adm.	937,79	83	222,48	493,32	386,45	2.112,86	650	4,65	33.506,66
Oficial 2º Adm.	901,61	83	171,86	306,62	107,36	1.600,78	650	4,65	25.339,34
Aux. Adm.	837,15	83	122,59	214,85	0	1.324,26	650	4,65	20.755,46
Oficina ATT Ciudadana	753, <mark>4</mark> 4	83	110,33	193,37	0	1.191,84	650	0	17.907,20
2022	SALARIO BASE	PLUS TTE	PLUS CONVENIO	PLUS CALIDAD	PLUS COMP	PP.EE.	Paga de Feria	Plus Distancia	TOTAL ANUAL
MULTIPLOS	12	12	12	12	12	1.3		224	
Técnico Superior	1.442,25	84,25	163,89	490,19	426,12	2.715,14	650,00	4,72	41.133,06
Aux. Técnico	909,77	84,25	173,72	308,05	111,17	1.618,07	650,00	4,72	25.604,99
Oficial 1º Adm.	951,86	84,25	225,82	500,72	392,25	2.144,55	650,00	4,72	33.999,51
Oficial 2º Adm.	915,13	84,25	174,44	311,22	108,97	1.624,79	650,00	4,72	25.709,68
Aux. Adm.	849,71	84,25	124,43	218,07	0,00	1.344,12	650,00	4,72	21.057,04
Oficina ATT Ciudadana	764,74	84,25	111,98	196,27	0,00	1.209,72	650,00	0,00	18.166,06
2023	SALARIO BASE	PLUS TTE	PLUS CONVENIO	PLUS CALIDAD	PLUS COMP	PP.EE.	Paga de Feria	Plus Distancia	TOTAL ANUAL
MULTIPLOS	12	12	12	12	12	3		224	
Técnico Superior	1.442,25	84,25	163,89	490,19	426,12	2.715,14	800,00	4,72	41.283,06
Aux. Técnico	909,77	84,25	173,72	308,05	111,17	1.618,07	800,00	4,72	25.754,99
Oficial 1º Adm.	951,86	84,25	225,82	500,72	392,25	2.144,55	800,00	4,72	34.149,51
Oficial 2º Adm.	915,13	84,25	174,44	311,22	108,97	1.624,79	800,00	4,72	25.859,68
Aux. Adm.	849,71	84,25	124,43	218,07	0,00	1.344,12	800,00	4,72	21.207,04
Oficina ATT Ciudadana	764,74	84,25	111,98	196,27	0,00	1.209,72	800,00	0,00	18.316,06
2024	SALARIO BASE	PLUS TTE	PLUS CONVENIO	PLUS CALIDAD	PLUS COMP	PP.EE.	Paga de Feria	Plus Distancia	TOTAL ANUAL
MULTIPLOS	12	12	12	12	12	3	4	224	
Técnico Superior	1.442,25	84,25	163,89	490,19	426,12	2.715,14	1.000,00	4,72	41.483,06
Aux. Técnico	909,77	84,25	173,72	308,05	111,17	1.618,07	1.000,00	4,72	25.954,99
Oficial 1º Adm.	951,86	84,25	225,82	500,72	392,25	2.144,55	1.000,00	4,72	34.349,51
Oficial 2º Adm.	915,13	84,25	174,44	311,22	108,97	1.624,79	1.000,00	4,72	26.059,68
Aux. Adm.	849,71	84,25	124,43	218,07	0,00	1.344,12	1.000,00	4,72	21.407,04
Oficina ATT Ciudadana	764,74	84,25	111,98	196,27	0,00	1.209,72	1.000,00	0,00	18.516,06



COLECTIVO	COMPLEMENTO FIJO
	0,31% del Salario Base de convenio colectivo
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/20	
y la fecha de firma del acuerdo	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/19	0,38% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/19	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/18	0,99% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/18	
Trabajadores con antigüedad entre 01/01/17	1,97% del Salario Base de convenio colectivo
y la 31/12/17	
Trabajadores con antigüedad anterior al	20,00% del Salario Base de convenio
01/01/17	colectivo

^{*}Este complemento afecta en la misma medida a la nocturnidad.

Albacete, 3 de septiembre de 2021.—El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

16.067