



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Enviser Servicios Medioambientales, S.A.U. (Servicio público de recogida de limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Berriz) (código de convenio 48101820012018).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 29 de septiembre de 2021. — La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENVISER SERVICIOS  
MEDIOAMBIENTALES, S.A.U Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS  
AL SERVICIO PÚBLICO DE RECOGIDA DE LIMPIEZA Y RECOGIDA  
DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE BERRIZ**

**DISPOSICIÓN PRELIMINAR**

**Única.—Partes que suscriben el Convenio Colectivo**

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la representación legal de los trabajadores y por la representación legal de la empresa, todo ello, en virtud de la legitimación regulada en el Título II y III del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO I**

**NORMAS GENERALES**

**Artículo 1.—Ámbito de aplicación**

El presente Convenio será de aplicación única y exclusivamente al personal del grupo profesional de operarios de Enviser servicios medio ambientales, S.A.U., adscritos al servicio de limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Berriz.

**Artículo 2.—Vigencia**

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2021 y finalizará el 31 de diciembre de 2024.

**Artículo 3.—Duración**

La duración del presente Convenio será de cuatro años, desde el inicio de su vigencia. La denuncia del presente convenio devendrá automática con una antelación de 30 días a la fecha del vencimiento de este. Entre la denuncia del convenio y el inicio de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses, salvo acuerdo expreso entre las partes. Las cláusulas obligacionales o normativas, estarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo acuerdo.

**Artículo 4.—Garantía salarial**

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**Artículo 5.—Compensación y absorción**

Las retribuciones establecidas en el presente 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 u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

**Artículo 6.—Interpretación y aplicación del convenio. Comisión mixta paritaria**

Se crea una Comisión paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.



Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta Comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por el mismo número de miembros en representación de la parte social y de la Empresa, pudiéndose efectuar sustituciones, así como requerir la asistencia de asesores, que tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.

Para cada reunión se nombrará un Secretario, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones y de los acuerdos o desacuerdos si los hubiese de forma expresa. El acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente, siendo su sometimiento expresamente voluntario por cada una de las partes.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales Preco II («BOPV» de 4 de abril de 2000). Se establece expresamente, que el procedimiento de mediación y arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes. Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u Orprice únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

#### **Artículo 7. — Subrogación**

De acuerdo con lo preceptuado en los artículos 49 a 53, ambos inclusive, del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado («BOE» de 30 de julio 2013), en caso de rescisión por cualquier causa, o término del contrato administrativo entre la empresa adjudicataria del servicio y el Ayuntamiento de Berriz, cuyos servicios de limpieza viaria y recogida de basuras constituyen el ámbito de aplicación del presente convenio, el personal adscrito a los mismos, será absorbido por el nuevo concesionario o, en su caso, por la entidad pública, respetando éstos los derechos y obligaciones que disfruten en la Empresa sustituida.

La obligación de subrogación se extenderá a los trabajadores con reserva de puesto de trabajo.

### **CAPÍTULO II**

#### **JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 8. — Período de prueba**

El trabajador que pase a prestar sus servicios en la Empresa estará sujeto a un Período de prueba de 30 días laborables para las categorías que no requieran una cualificación específica y de dos meses para el resto.

Durante dicho período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, comunicándolo por escrito a la otra parte.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose una vez terminada la situación de incapacidad temporal.



Cuando el trabajador contratado haya desempeñado las mismas categorías, bajo cualquier modalidad de contratación, se entenderá superado el período de prueba siempre que dicha contratación supere los días establecidos a tal efecto en el primer párrafo de este artículo.

**Artículo 9.— Jornada de trabajo**

La jornada laboral será de 35 horas semanales desarrollada de lunes a viernes a razón de 7 horas cada jornada.

Por razones de servicio, cambio de la zona de vertido, u otras circunstancias, la jornada podrá ser objeto de modificación dentro de lo regulado en la normativa vigente, mediante negociación con los representantes sindicales.

Además de los festivos oficiales será festivo el día San Martín de Porres, patrono de estos servicios. En caso de coincidir en domingo se trasladará al primer día hábil siguiente.

Se considerarán días no laborables el 24 y el 31 de diciembre.

El personal afecto a este Convenio, que realice una jornada continuada de trabajo superior a 6 horas día, disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos.

Los tiempos de bocadillos se considerarán como efectivamente trabajados.

**Artículo 10.— Descanso dominical y fiestas**

Como norma general, el personal afectado por el presente Convenio realizará su descanso semanal en sábado y domingo, según la organización del servicio implantada en el centro de trabajo. No obstante lo especificado en el punto anterior, supuesto que el personal afecto a los servicios trabaja en un servicio público de inexcusable ejecución diaria, la realización de los servicios de sábados, domingos y/o Festivos se organizará que se asegure su ejecución en todo momento.

De forma general, el trabajo se llevará cabo con personal contratado a tiempo parcial, tratando en la medida de lo posible, de otorgar un reparto equitativo entre dicho personal. En caso de producirse alguna vacante en el personal contratado a tiempo parcial y/o no existir personal de estas características, el servicio se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo, y de no existir personal voluntario, se nombrarán corretornos obligatorios.

Los servicios en sábados, domingos y festivos, cuando sean necesarios, serán retribuidos por hora efectivamente trabajada conforme a los siguientes importes sin descanso compensatorio.

*Sábados, domingos y festivos*

|                | Sábado<br>Por hora (€) | Domingo/Festivo<br>Por hora (€) |
|----------------|------------------------|---------------------------------|
| PEON           | 17,56                  | 17,77                           |
| PEON CONDUCTOR | 18,42                  | 18,63                           |
| CONDUCTOR      | 20,80                  | 21,64                           |

Se respetarán las fiestas locales propias del Municipio, debiéndose publicar las fechas de dichas fiestas en los correspondientes tabloneros de anuncios.

**Artículo 11.— Vacaciones**

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 25 días laborales de vacaciones retribuidas para 2021 y 26 días laborales a partir del 2022.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año. El reconocimiento de este derecho se



extiende tanto a trabajadores a jornada completa como a personal de tiempo parcial que cubra servicios de fin de semana o festivos o cualquier otra jornada.

Con carácter general, todos los trabajadores fijos tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones en dos turnos:

- 1.º turno: Retrotraerse los días laborables de vacaciones desde el 31 de julio.
- 2.º turno: los días laborables de vacaciones a partir del 1 de agosto.

El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera de este período, lo pondrá en conocimiento de la Empresa con la mayor antelación posible y al menos con un mes de antelación al disfrute de las mismas o al inicio del primer turno de vacaciones, notificando el trabajador el mes que desea el disfrute de las mismas.

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán disfrutar fuera de los turnos de vacaciones establecidos de 5 días laborales de vacaciones del total, que podrán ser divididos hasta en 2 periodos de forma tal que uno de dichos periodos incluya un sábado, y siempre que no coincidan en cada periodo más de un 25% de la plantilla de cada centro, del mismo turno y categorías.

En caso de que las anteriores peticiones superen el porcentaje establecido en el punto anterior, su disfrute se regulará según los criterios que se establezcan en el centro de trabajo.

Durante el mes de marzo de cada año se redactará un calendario general para el disfrute de las vacaciones en el que se especificarán las fechas y turnos que corresponden a cada trabajador, que no obstante podrán modificarse y amoldarse a los distintos turnos de trabajo, descansos, fiestas locales, y peculiaridades propias del centro de trabajo, de acuerdo con la Empresa.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores y en cumplimiento del mismo, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores/as a tiempo parcial disfrutarán del periodo vacacional devengado de manera proporcional a lo referido en el presente artículo en base a la jornada anual concertada con la empresa.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se abonará a razón de los conceptos salariales que se perciban en el caso de estar trabajando.

#### **Artículo 12. — *Licencias retribuidas***

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos siguientes:

- 18 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.



- 4 días naturales consecutivos o tres días laborables alternos, en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de primer grado. Se podrá elegir previo acuerdo con la Empresa, el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención y que sólo podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante que motivó la licencia.
- 4 días naturales consecutivos o tres días laborables alternos en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de segundo grado y siempre que la gravedad del caso requiera la presencia del trabajador. Se podrá elegir previo acuerdo con la Empresa, el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención y que sólo podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante que motivó la licencia.
- 4 días laborables por nacimiento de hijo/a. Si concurriera enfermedad grave, se aumentaría a 5 días.
- 1 día natural por defunción de tíos y sobrinos carnales y políticos si es en la misma provincia y 2 días si es fuera de la provincia.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 3 días si es fuera de la provincia.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

Los trabajadores dispondrán de un día de asuntos propios, que no podrá acumularse a puentes, festivos y vacaciones, ni pudiendo coincidir más de un operario en el mismo día. Este permiso deberá solicitarse a la empresa con al menos 48 horas de antelación.

Para la asistencia a consulta médica del propio trabajador y/o el acompañamiento a hijos menores de 12 años o mayores dependientes a consulta médica del sistema público de salud se dispondrá de 7 horas para el año 2021, 10 horas durante el año 2022 y 14 horas para el 2023 y 2024 por el tiempo de consulta más el desplazamiento necesario. Estas licencias deberán ser preavisadas, salvo urgencias, y posteriormente justificadas debidamente siendo abonadas como horas efectivamente trabajadas.

Las primeras comuniones y bautizos serán objeto de permiso retribuido con cargo a vacaciones o días de descanso debidamente justificados por escrito del modo habitual.

En el supuesto de citaciones judiciales del personal que coincidan con su horario de trabajo como consecuencia de incidencias producidas en el mismo y que no sean imputables al trabajador, el tiempo indispensable para su cumplimiento será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.

Asimismo se concederá permiso a la fecha del examen en primera convocatoria, para la renovación del permiso de conducir de clase C, D y E, por el tiempo necesario para el mismo, haciéndose extensivo este permiso en la fecha del examen para la obtención del permiso clase C. El personal de turno de noche tendrá el mismo tratamiento que el de día.

Asimismo se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.

Como norma general, las diferentes licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca la causa que la motive o a partir del día siguiente. Cuando sea preciso el desplazamiento fuera de la provincia se podrá contar a partir del día anterior en el que se prevea el hecho que dé motivo a la licencia.

Las parejas de hecho legalmente constituidas, se considerarán a todos los efectos del presente Convenio, absolutamente reconocidas en derechos y obligaciones sin que pudiera suponer motivo alguno de discriminación o agravio, respecto a las parejas constituidas formalmente en matrimonio civil o religioso.

**Artículo 13.— Permisos no retribuidos**

La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten por causas justificadas y razonables hasta 10 días al año sin sueldo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y no teniendo derecho al disfrute nada más que una vez al año. Este permiso se disfrutará fuera del Período vacacional y no podrá coincidir con los períodos de Navidad o Semana Santa, salvo por causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

En caso de enviudar el trabajador/a que teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos, físicos, psíquicos o sensoriales que estén a su cargo, tendrá derecho a 15 días naturales.

**Artículo 14.— Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo de 6 meses a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, la Empresa reservará el puesto de trabajo en excedencia, teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a la reincorporación al mismo, ya que, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la Empresa o, en su defecto, de la concesionaria del servicio en esos momentos.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.
4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan categorías sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Los puntos 3 y 4 se regirán para su reincorporación a su puesto de trabajo por las normas del punto 2.

**CAPÍTULO III****CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, EMPLEO, TRASLADOS Y VACANTES****Artículo 15.— Clasificación del personal**

La clasificación del personal que se relata a continuación es meramente enunciativa. Los cometidos profesionales de cada grupo y categoría profesional deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

El grupo profesional comprende las categorías profesionales especificadas que serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos. Que para cada uno se especifica.

El grupo de Operarios estará compuesto por las siguientes categorías:

*Conductor*

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo, llevando a cabo fundamentalmente los trabajos de conducción y manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas, remolcados o sin remolcar, que se destinen o puedan destinarse a los servicios de limpieza pública, para lo que dispondrá de los diferentes carnets necesarios para la conducción de los mismos y como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo PMA exceda de los 3.500 kg.

Efectuará todas las labores anejas que impliquen un buen estado de limpieza y funcionamiento de los vehículos o máquinas asignados, poseyendo los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Efectuará las labores precisas en cabina o en tierra en relación con mandos o mecanismos auxiliares y otras como llenado y vaciado de cubas, colocación de mangueras u otros utensilios, cargas y descargas de material y cualesquiera otras similares. Así como las medidas de seguridad.

Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina.

*Peón conductor*

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos.

Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieren asignar y realizará las tareas complementarias que impliquen el buen estado y funcionamiento de las mismas. Podrá realizar o no labores de conducción y manejo de vehículos. Como mínimo dispondrá del carnet necesario para la conducción de vehículos cuyo PMA no exceda de los 3.500 kg.

Cuando se utilice vehículo cuidará especialmente que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado de limpieza y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado a taller. Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina y las medidas de seguridad.

Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras categorías profesionales.

*Peón*

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidará y manejará los útiles o herramientas que se le pudieren asignar. Efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de las herramientas que se proporcionen. Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras categorías profesionales.

**Artículo 16.— Trabajos de superior categoría profesional**

El trabajador que ocupe temporalmente puestos de superiores categorías profesionales, percibirá las diferencias retributivas, en todos los conceptos salariales entre la categoría que ostente y la ejercida, incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y descansos semanales.



Cuando por cualquier motivo un trabajador, realice categorías propias de una categoría superior durante más de media jornada diaria, percibirá los conceptos salariales correspondientes a la categoría superior desarrollada.

Sí el desempeño de estas categorías excediera en el tiempo de seis meses de forma continuada o doce de forma alterna, en el período de dos años, se le reconocerá de forma definitiva la categoría superior, exceptuándose de este cómputo los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario.

#### **Artículo 17.— Vacantes**

##### *Vacantes*

Se habilitará un sistema basado en los siguientes principios generales:

Prioridad de los trabajadores existentes en plantilla de la empresa adscritos al presente convenio colectivo y al centro de trabajo de Berriz, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio.

Comunicación por parte de la Empresa de la vacante que pudiera producirse. Se considerarán vacantes a todos los efectos, las que se den en los diferentes turnos por las siguientes causas: jubilación (excepto la jubilación de relevo o jubilación especial a los 64 años), incapacidad total y absoluta y, en general, todas aquellas que se produzcan en los puestos de carácter fijo y que puedan preverse con cierta anticipación.

Respuesta escrita por parte de los trabajadores solicitando la plaza.

Preferencia dentro del centro de trabajo, según los criterios de idoneidad y antigüedad en la Empresa.

En último caso, contratación libre por parte de la Empresa.

### **CAPÍTULO IV**

#### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 18.— Salario base**

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa, por cada categoría y se devengará por día natural, siendo la tabla establecida para el personal a tiempo completo.

#### **Artículo 19.— Antigüedad**

La antigüedad de los trabajadores afectados por este Convenio comenzará a computarse desde el 1 de junio de 2007, si el trabajador estuviera contratado con anterioridad a dicha fecha en el servicio o en la empresa. Para el resto de trabajadores comenzará a devengarse desde el comienzo del contrato de trabajo vigente en cada momento.

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriormente quinquenios del 7% del salario base. Se devengará en los mismos días del salario base.

La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumpla los quinquenios que se vayan generando, y el 1.º día del mes en el que se cumpla el bienio.

#### **Artículo 20.— Plus de nocturnidad**

Todos los operarios que trabajen entre las 21 y las 06 horas percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base de su categoría profesional. Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna. El personal que a la firma del presente convenio colectivo viene percibiendo este plus en sábado aun no trabajándolo por derecho adquirido, percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción del Plus de Nocturnidad, las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus de nocturnidad correspondiente al día de la falta ni la parte correspondiente al sábado.

**Artículo 21.— *Plus tóxico penoso y peligroso***

El personal afecto a este Convenio percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en un 20% del salario base, que figura en la tabla salarial, por su categoría y por día efectivo de trabajo. El personal que a la firma del presente convenio colectivo viene percibiendo este plus en sábado aun no trabajándolo por derecho adquirido, percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción del Plus Tóxico Penoso y Peligroso, las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus tóxico penoso peligroso correspondiente al día de la falta ni la parte correspondiente al sábado.

**Artículo 22.— *Plus asistencia***

Todo el personal afecto al presente Convenio percibirá un Plus de Asistencia por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en la Tabla Salarial. El personal que a la firma del presente convenio colectivo viene percibiendo este plus en sábado aun no trabajándolo por derecho adquirido, percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

Las faltas de asistencia activa al trabajo producirán la pérdida de este plus, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por tres faltas sin justificar el mismo mes, se descontará la mitad de la cuantía mensual de dicho plus.
- Por cuatro faltas sin justificar en el mismo mes, dejará de percibir dicho plus. Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que puede incurrir el productor, según disposiciones legales.

A efectos de la percepción del Plus de Asistencia, las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus de asistencia correspondiente al día de la falta ni la parte correspondiente al sábado.

**Artículo 23.— *Plus de cantidad de trabajo y Plus lineal******Plus de cantidad de trabajo***

El personal afecto a este Convenio percibirá un plus de cantidad de trabajo los días siguientes a domingos y festivos efectivamente trabajados, motivado por el exceso de basura acumulado dichos días. Su cuantía será la reflejada para cada categoría en las tablas del anexo.

***Plus lineal***

Se abonará conforme las cuantías anuales reflejadas en el Anexo I del presente convenio colectivo para cada categoría profesional, debiéndose dividir dicha cantidad entre 12 mensualidades.

**Artículo 24.— *Plus de transporte***

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá un Plus de Transporte por jornada efectivamente trabajada, y por el importe diario indicado en el anexo. El personal que a la firma del presente convenio colectivo viene percibiendo este plus en sábado aun no trabajándolo por derecho adquirido, percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

El Plus de Transporte será considerado para las percepciones en los casos de baja.

**Artículo 25.— Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes***Pagas extraordinarias de julio y navidad*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad se abonarán de acuerdo con la tabla salarial adjunta más la antigüedad correspondiente a treinta días de salario base o parte proporcional, de cada categoría profesional y en proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente julio: del 1 de enero al 30 de junio, abonándose la paga el 30 de junio; navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre, abonándose la paga el 15 de diciembre, y no se devengarán en las ausencias injustificadas.

*Gratificación de San Martín de Porres*

La gratificación de San Martín de Porres se abonará de acuerdo con la tabla salarial adjunta más la antigüedad correspondiente a treinta días de salario base o parte proporcional, de cada categoría profesional y en proporción al tiempo trabajado. El período de devengo se extenderá desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en curso, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Dicha paga se abonará junto con la nómina de octubre.

*Paga de marzo*

En el mes de marzo del año siguiente al Período de su devengo, los trabajadores percibirán en proporción al tiempo trabajado, una gratificación de acuerdo con la tabla salarial anexa, más la antigüedad correspondiente a treinta días o parte proporcional, del salario base, de cada categoría profesional.

Esta gratificación se devengará anualmente y día a día, en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior a su abono.

**Artículo 26.— Horas extraordinarias**

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios, por causa de fuerza mayor y las estructurales.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las motivadas por período punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

Cuando deban efectuarse, éstas se abonarán de acuerdo a lo especificado en las tablas salariales adjuntas.

No obstante lo anterior, se podrá, a elección del trabajador, previa comunicación a la empresa con suficiente antelación, compensarse mediante el disfrute de una hora y media por una hora extraordinaria. Las horas extras si son disfrutadas, lo serán en un plazo máximo de tres meses, a contar desde el momento de incurrir en la realización de las mismas, y previamente deberá ser puesto en conocimiento de la Empresa.

**Artículo 27.— Pago de nómina**

La nómina mensual se pagará el día 5 de cada mes, salvo que fuese festivo, en cuyo caso se pagará el día anterior. Las pagas extraordinarias se pagarán el día 15 del mes a que corresponda. La paga de San Martín de Porres se abonará el día 15 del mes de Octubre de cada año.

En caso de error en la confección de la nómina, las diferencias observadas serán abonadas o descontadas al trabajador en el primer pago de anticipo o nómina que se realice una vez detectado el error.



## CAPÍTULO V

**OTROS ASPECTOS SOCIALES****Artículo 28.— Póliza de accidentes**

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador una indemnización de 32.000 euros a partir de la firma del presente Convenio, cuando se produzcan las siguientes contingencias: Fallecimiento por accidente sea o no laboral, invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte por enfermedad profesional.

A efectos de este artículo, se considerará enfermedad profesional, la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

La empresa deberá suscribir la póliza en los quince días siguientes a la firma del presente Convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa.

**Artículo 29.— Jubilación**

El trabajador que lo desee podrá ejercer el derecho a jubilación, desde el momento en que reúna los requisitos legales para ello, pudiendo optar únicamente por una de las siguientes modalidades:

*Jubilación entre 60 y 63 años*

Al producirse la jubilación de un trabajador la Empresa abonará en concepto de ayuda por la misma, por año de antigüedad en el servicio siempre y cuando la misma se solicite entre los 60 y los 63 años de edad las siguientes cantidades: entre 60 y 61 años 249,06 euros, entre 62 y 63 años 217,92 euros.

*Contrato de relevo*

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo, de conformidad con el Artículo 12.6.b) del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato puede conllevar para la concertación del de relevo con relación a la organización de la plantilla de la Empresa y del Trabajo, los firmantes de este convenio acuerdan:

A los trabajadores que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), soliciten la jubilación y les sea reconocida, la Empresa estará obligada a aplicar lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores, celebrando a tal efecto con el trabajador un contrato a tiempo parcial que extinguirá su vigencia en la fecha de cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación, y contratando a su vez a otro trabajador al menos por la reducción de jornada del jubilado parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas y con la posibilidad de acogerse a las subvenciones que se derivan del Acuerdo sobre el Empleo y recogidas por decreto del Gobierno Vasco.

En todos los casos el trabajador deberá comunicar a la Empresa su deseo de jubilarse por cualquiera de las modalidades al menos con una antelación de un mes.

**Artículo 30.— Ayuda social**

El trabajador que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo, percibirá de la Empresa la cantidad indicada en el anexo I.

**Artículo 31.— Anticipos reintegrables**

El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un anticipo en concepto de anticipo reintegrable, por el importe máximo de: 2.000 euros, quedando a criterio de la Empresa y del Comité de Empresa la procedencia o no de la concesión de dichos anticipos reintegrables.

La amortización del mismo se efectuará en un período de un año.



A los efectos anteriores la Empresa creará un fondo de: 8.000 euros.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable se limitará el anticipo mensual a un máximo de: 250 euros.

**Artículo 32.— Incapacidad temporal por accidente laboral y por enfermedad***Incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirán desde el primer día de baja el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la prestación de incapacidad temporal. A los efectos de este artículo se considerará accidente de trabajo el sufrido al servicio de la Empresa.

*Incapacidad temporal por enfermedad común*

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común percibirán desde el primer día de la baja, el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la prestación de incapacidad.

**Artículo 33.— Gratificación no Absentismo**

En enero del año siguiente a su devengo, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio que hayan permanecido de alta ininterrumpidamente a lo largo del año natural del periodo de devengo percibirán una gratificación por «no absentismo» única de carácter anual y en proporción al tiempo trabajado de un máximo del 1% del salario bruto sin antigüedad de acuerdo con la categoría profesional de cada trabajador en base a las siguientes estipulaciones:

Si durante el año inmediato anterior, el trabajador no hubiera superado en periodos de absentismo (según lo establecido en el presente artículo), las escalas que a continuación se enumeran para el personal a tiempo completo:

1. Si no se superan los 4 días laborables de absentismo en los que tenga que prestar servicio el trabajador, éste percibirá la totalidad de la gratificación arriba señalada.
2. Entre 5 y 11 días laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste percibirá el 75% de la gratificación arriba señalada.
3. Entre 12 y 16 días laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste percibirá el 50% de la gratificación arriba señalada.
4. Con más de 16 días laborables de absentismo que tenga que prestar servicio el trabajador, éste no percibirá cuantía alguna por el concepto de gratificación aquí contemplado.

No tendrán la consideración de absentismo a los efectos de este artículo, la ausencia al puesto de trabajo contemplada exclusivamente en las siguientes situaciones:

- Periodo vacacional y días de asuntos propios contemplados en el presente convenio.
- Las derivadas del disfrute de los siguientes permisos retribuidos: enfermedad grave y fallecimiento de cónyuge e hijo, nacimiento de hijo y lactancia.
- El disfrute del crédito de horas sindicales, siempre que esté dentro de los parámetros establecidos en el convenio colectivo.

**Artículo 34.— Reconocimiento médico**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a revisiones médicas periódicas a cargo de la Empresa con periodicidad anual y cuya realización se hará dentro del año natural.

Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo debiendo realizarse las pruebas de tipo médico que, con el asesoramiento de los servicios médicos de la empresa, se determinen para cada puesto en el seno del Comité de Seguridad y



Salud si lo hubiere y con la periodicidad y las condiciones que se establezcan. Estos reconocimientos serán realizados en los locales de la propia Mutua o en los centros asistenciales concertados por la misma. El trabajador quedará dispensado de su asistencia al trabajo, por el tiempo necesario para realizar dicho reconocimiento.

A las trabajadoras que lo soliciten les será realizado un reconocimiento médico específico, de acuerdo con su sexo y contando con el asesoramiento de los servicios médicos de la Empresa.

La vacuna antigripal se suministrará en el período de tiempo que coincida con la campaña que para esta vacuna promueve Osakidetza.

#### **Artículo 35.— Conductores**

1. Cuando a un conductor-conductor operario, como consecuencia de los servicios realizados en el ámbito de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante el tiempo por el que le haya sido retirado dicho permiso, todos los emolumentos que con anterioridad a dicha retirada venía percibiendo, asignándole un trabajo dentro de los servicios desarrollados por la Empresa.

2. Si la retirada del permiso de conducir se produjera como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, ésta asignará al conductor-conductor operario, otro puesto de trabajo, dentro de los servicios prestados por la Empresa, que no requiera permiso de conducir, con la retribución económica correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

3. Para el supuesto de que a un conductor-conductor operario le fuera retirado el carnet de conducir como consecuencia de la acumulación de puntos que se deriven del ejercicio del desarrollo en el ámbito de trabajo al servicio de la empresa y como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la misma, se seguirán los siguientes criterios:

- a) Si la retirada de puntos fuera del 6 o más, como consecuencia del trabajo desarrollado en el ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 1 del presente artículo.
- b) Si la retirada de puntos fuera de más de 6 como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 2 del presente artículo.

Durante la retirada temporal del permiso de conducir, la Empresa, en condiciones normales, contratará o promocionará a otro empleado provisto del carnet de conducir correspondiente a la categoría profesional para sustituir al trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. Una vez recuperado el permiso de conducir, pasará a ocupar la plaza de conductor-conductor operario que desempeñaba en el momento en que le fue retirado.

La Empresa se compromete a la defensa jurídica, mediante abogados y procuradores, de la posible responsabilidad criminal en que puedan verse involucrados los conductores-conductores operarios, como consecuencia de accidentes ocurridos dentro del ámbito de la Empresa y con los vehículos de la misma.

Los beneficios enumerados en el presente artículo, no tendrán efecto en los supuestos en que la retirada del permiso de conducir se produzca como consecuencia de actos considerados como conducción temeraria, embriaguez o drogadicción.

#### **Artículo 36.— Prendas de trabajo**

Las prendas de trabajo son las que se han determinado y pactado conforme se detalla en el Anexo II del presente convenio.



## CAPÍTULO VI

**REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES****Artículo 37.— *Comité de seguridad y salud***

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con las previsiones contenidas en el Artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 38.— *Garantías sindicales***

La Empresa adoptará la articulación de la representación legal de los trabajadores, en los términos que establezca la Ley, a los acuerdos entre las Centrales representantes de los Empresarios y Trabajadores.

En tanto, la Empresa reconocerá las atribuciones conferidas a la representación legal de los trabajadores y a las Centrales Sindicales representadas en él. En este sentido:

- a) La Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindicalmente reconocida.
- b) Se pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tableros de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados.

En todo caso, estas comunicaciones deberán ser claramente identificables, en cuanto al origen de la central emisora.

- c) Garantías sindicales: La Empresa articulará la representación de los trabajadores en los términos que establezca la Ley y los acuerdos entre las Centrales más representativas y las Organizaciones de Empresarios.

En el ejercicio de las categorías de representación: La Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tableros de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen del emisor de las mismas.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.

**Artículo 39.— *Tiempo sindical***

El Comité de Empresa tendrá derecho de reunión en su centro de trabajo sin limitaciones y fuera de la jornada laboral.

Podrán igualmente celebrarse reuniones dentro de la jornada laboral con cargo al tiempo conferido a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus categorías, previa comunicación en debida forma.

El crédito horario retribuido podrá ser acumulado mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si existiesen, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo, pudiendo quedar relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración y sus derechos laborales. Tanto la solicitud de disfrute del crédito horario como la acumulación del mismo, se deberán comunicar a la Empresa con la suficiente antelación, en ningún caso inferior a 48 horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas.

En el supuesto de convocatoria de cualquier reunión por parte de la Empresa no computarán dichas horas como crédito horario de los representantes sindicales.

***Asambleas***

La empresa concederá 2 horas laborables al año retribuidas, para la celebración de asambleas laborales y/o sindicales. La convocatoria de dichas asambleas se comunicará por escrito a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha y el lugar de la asamblea y el orden del día de la misma.



## CAPÍTULO VII

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Disposición Adicional Primera**

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio, durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa, a través de la negociación interna, se someterá a la tramitación de conflicto colectivo por los cauces legales, buscando la mediación o resolución en los órganos o autoridades laborales.

En todo caso, el sometimiento a procedimiento arbitral y de mediación será expresamente voluntario, incluyendo los referidos al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Disposición Adicional Segunda**

Que las retribuciones brutas pactadas establecidas en el presente convenio colectivo se han establecido previa calificación del puesto de trabajo. No obstante, en el caso de que por aplicación de una norma de origen legal o convencional o por resolución de cualquier tipo se produzca una alteración en la cuantía o estructura salarial del total bruto anual aquí convenido, se procederá a reestructurar los conceptos y cuantías económicos de tal modo que no se vea alterado el total bruto anual pactado.

**Disposición Adicional Tercera**

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el vigente Plan de igualdad de Enviser Servicios Medioambientales, S.A. («BOE» de 1 de febrero de 2018) o plan que le sustituya.

**Disposición Adicional Cuarta. — Género neutro**

Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Disposición Transitoria Única. — Incrementos Salariales**

Las partes acuerdan los siguientes incrementos salariales para los distintos años de vigencia del presente Convenio Colectivo:

- Las tablas salariales del año 2022 serán el resultado de aplicar a la tabla salarial del 2021 el IPC Real Estatal de 2021 más 0,5%.
- Las tablas salariales del año 2023 serán el resultado de aplicar a la tabla salarial del 2022 el IPC Real Estatal de 2022 más 1%.
- Las tablas salariales del año 2024 serán el resultado de aplicar a la tabla salarial del 2023 el IPC Real Estatal de 2023 más 2%.

El valor del IPC Estatal que contempla este artículo, en ningún caso, será inferior a 0, por lo que si el IPC Estatal resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo de 0.

**ANEXO I  
TABLA SALARIAL**

| <b>Anexo I: Tablas salariales definitivas para el año 2021. Servicio LV RG de Berriz</b> |              |               |          |               |          |               |              |           |             |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|----------|---------------|----------|---------------|--------------|-----------|-------------|
| Funciones profesionales                                                                  | Salario base | P. asistencia | Plus TPP | Plus nocturno | Plus tte | Plus cantidad | Pagas extras | P. lineal | Bruto anual |
| PEON LIMPIEZA DIA                                                                        | 33,54        | 3,76          | 6,70     |               | 7,68     | 14,84         | 1.097,08     | 7.281,70  | 30.317,08   |
| PEON RECOGIDA NOCHE                                                                      | 33,54        | 3,76          | 6,70     | 8,38          | 7,68     | 14,84         | 1.097,08     | 7.983,74  | 33.524,06   |
| PEON CONDUCTOR DIA                                                                       | 34,95        | 3,91          | 7,00     |               | 8,00     | 15,74         | 1.140,15     | 6.828,35  | 30.837,61   |
| PEON CONDUCTOR NOCHE                                                                     | 34,95        | 3,91          | 7,00     | 8,73          | 8,00     | 15,74         | 1.140,15     | 7.478,35  | 34.097,04   |
| CONDUCTOR DIA                                                                            | 40,02        | 4,45          | 8,01     |               | 9,48     | 18,37         | 1.296,09     | 5.152,98  | 32.716,77   |
| CONDUCTOR NOCHE                                                                          | 40,02        | 4,45          | 8,01     | 10,00         | 9,48     | 18,37         | 1.296,09     | 5.657,52  | 36.210,75   |

| <b>Artículo 30 HHEE</b> |       |
|-------------------------|-------|
| Funciones profesionales | Euros |
| PEON LIMPIEZA DIA       | 17,56 |
| PEON RECOGIDA NOCHE     | 19,58 |
| PEON CONDUCTOR DIA      | 18,42 |
| PEON CONDUCTOR NOCHE    | 20,53 |
| CONDUCTOR DIA           | 20,78 |
| CONDUCTOR NOCHE         | 23,37 |

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| Artículo 34 AYUDA SOCIAL | 66,73 |
|--------------------------|-------|



## ANEXO II

**DOTACIÓN DEL VESTUARIO**

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos equipos de trabajo al año, uno de verano y otro de invierno, cuya dotación será la siguiente:

**Vestuario de verano**

- 1 camisa.
- 1 pantalón.
- 1 par de botas «Chirucas» (Mod. Iturrio similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT IIT 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

**Vestuario de invierno**

El personal podrá elegir entre una de las siguientes opciones:

**Opción A:**

- 1 buzo.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturrio similar).
- 1 jersey.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT IIT 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 chaleco.

**Opción B:**

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT IIT 108 FV/C o similar).
- 1 par de botas de material (Mod. Iturrio similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

**Opción C:**

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturrio similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT IIT 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 chaleco cada 2 años.

**Opción D:**

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturrio similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT IIT 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años. 1 riñonera cada 2 años.

**Periodicidad en la entrega**

Todo el vestuario que no tenga detallado una periodicidad en su entrega será proporcionado anualmente.

Las botas de agua se entregarán cuantas veces sea necesario y previa devolución de las anteriores deterioradas.

La entrega del chaleco o de la riñonera, según la opción elegida, se realizará con una periodicidad bianual.

La entrega del traje de agua se realizará con una periodicidad trianual siguiendo los siguientes criterios:

Al personal con contrato indefinido tanto a jornada completa como a tiempo parcial se le hará entrega de esta prenda con el vestuario de invierno de este año. Al personal con contrato temporal tanto a jornada completa como a tiempo parcial que haya tenido un contrato con una duración mínima de seis meses, siempre que continúe en la empresa con otro tipo de contrato o vuelva a ser contratado en el plazo aproximado de un año.

Dado que esta prenda se entregará con una periodicidad trianual, lo que para el personal contratado a jornada completa equivale a 657 jornadas efectivamente trabajadas en los tres años, el personal contratado a tiempo parcial deberá trabajar de forma efectiva ese mismo número de jornadas para que se proceda a la nueva entrega de esta prenda.

Esta prenda deberá ser devuelta a la empresa cuando se haga entrega de una nueva.

**Normas de utilización del vestuario**

Será obligatoria la utilización del vestuario entregado por la Empresa, comprometiéndose el personal a hacer una utilización correcta del mismo.

El uso de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la jornada laboral, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de la misma o para otros fines distintos a los laborales dentro de la Empresa.

Todo el personal que cause baja definitiva en la empresa deberá hacer entrega del vestuario recibido antes de la firma del finiquito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

**Entrega del vestuario**

Con la debida antelación se solicitará al personal el tallaje de las prendas que componen el vestuario.

Cuando se proceda a la entrega del mismo el personal deberá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tallas que previamente hayan solicitado y una vez comprobado si es correcto, deberá firmar el correspondiente recibí de las mismas.

Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes:

- Para el vestuario de verano: Mes de mayo.
- Para el vestuario de invierno: Mes de octubre.