

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo  
Dirección Territorial de València**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre convenio colectivo de trabajo de la empresa Urbaser SA. Código 46101191012017.*

## ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa URBASER, SA (limpieza viaria de Ontinyent).

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 23 de octubre de 2020 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el delegado de personal, y de otra, por la representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos.

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

València, 8 de abril de 2022.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Urbaser, SA para sus trabajadores de la limpieza pública viaria del centro de trabajo de Ontinyent (Valencia).

Artículo preliminar.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa URBASER, S.A. y la Representación Legal de los trabajadores del Servicio de Limpieza Viaria, en el término Municipal de Ontinyent (Valencia).

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

## Capítulo I

## Disposiciones generales

Artículo 1º. - Objeto

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

Artículo 2º. - Ámbito territorial, personal y funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la empresa URBASER, S.A. y sus trabajadores, que prestan su servicio en el centro de trabajo de Ontinyent (Valencia), en los que desarrolla su actividad la citada empresa.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 3º. - Vigencia y ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el BOP de la Provincia de Valencia.

Vigencia.- La duración del Convenio Colectivo será de cuatro años, comprendidos entre el 01 de Enero de 2020 al 31 de Diciembre de 2023, ambos inclusive.

Los efectos económicos del Convenio Colectivo tendrán carácter retroactivo desde el día 01 de Enero de 2020.

Prórroga y denuncia.-

Conforme al artículo 85 apartado 3) del Estatuto de los Trabajadores, el plazo mínimo para la denuncia del Convenio Colectivo será de tres meses antes finalizar su vigencia., manteniéndose el texto íntegro mientras se negocia uno nuevo.

Una vez denunciado el convenio según el artículo 89 apartado 2) del Estatuto de los Trabajadores, se reunirán las partes a los efectos de comenzar las negociaciones en el plazo de un mes.

Artículo 4º. - Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 5º. - Compensación y absorción salarial.

Las retribuciones pactadas en el Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de

general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán compensables y absorbibles estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden concertadas.

Artículo 6.- Comisión paritaria y procedimiento solución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad Valenciana.

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

A.- En primer lugar, se debe dividir el número de representantes de los trabajadores establecidos en la empresa entre el número de puestos (1 puesto) de la parte social en la comisión paritaria.

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

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

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

Por la parte empresarial la comisión paritaria podrá estar compuesta por 1 miembro al igual que sucede con la representación social. En el momento de su válida constitución se concretarán las personas que la forman.

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

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

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.

c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

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

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

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

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el V Acuerdo de Solución de Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. (SERCLA)

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

Artículo 7º.- Subrogación del personal y cambio de titularidad de la empresa.

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

## Capítulo II

### Organización del trabajo

Artículo 8º.- Organización del trabajo

A.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa. No obstante, para la implantación de nuevos sistemas de trabajo serán informados los trabajadores.

B.- Se reconoce el principio general de preferencia de todo trabajador a permanecer en su plaza habitual de trabajo correspondiente a su grupo profesional reconocida en nómina, siempre que el proceso productivo lo permita y que la Empresa no tenga que efectuar ningún cambio por motivos organizativos.

C.- No obstante, de forma temporal y por causas urgentes en el servicio, remediar accidentes, ausencias y excesos de producción, deberá el trabajador prestar trabajo distinto al suyo habitual, a condición de abonarle la retribución más beneficiosa. En aquellos casos que sean por trabajo de inferior categoría, puesto de trabajo o turno de trabajo, se hará de forma rotativa entre los trabajadores que tenga la misma actividad. Al cesar las causas que determinaron la sustitución transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual y con las retribuciones correspondientes al citado puesto.

Para trasladar definitivamente a un trabajador/a a un puesto o turno distinto al suyo habitual se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por concurrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo siguientes:

- Jornada de trabajo.

- Horario y Distribución del Tiempo de Trabajo

- Régimen de Trabajo a Turnos

- Sistema de remuneración.

- Sistema de trabajo y rendimiento.

- Funciones, cuando excedan en los límites que para la movilidad funcional, prevé el artículo 39 de esta Ley.

La Empresa notificara al trabajador/a afectado/a, con la antelación mínima que establece el artículo 41 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo impugnarla ante la Jurisdicción competente.

Artículo 9º.- Clasificación profesional y periodo de prueba.-

Referente a la Clasificación Profesional, Grupos Profesionales y Definición de Grupos, las funciones de especialidades profesionales serán las especificadas en el anexo correspondiente de este Convenio (tabla salarial), que deberán reflejarse en nómina, así como antigüedad, y número

de afiliación a la Seguridad Social. En el caso de ampliación o vacantes de las distintas categorías, los trabajadores de plantilla podrán optar a la promoción de dichas categorías mediante solicitud, estableciéndose para ello una serie de criterios de aptitudes. Las que no estén especificadas en el Anexo de este Convenio, se estará a lo dispuesto en los artículos 20, 21 y 22 del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de Junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013.

Los periodos de prueba serán conforme al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes:

- Personal Técnico: seis meses.
- Personal de Oficinas y Talleres: dos meses.
- Resto personal: dos meses

Estos periodos serán computables a efectos de antigüedad.

Artículo 10º.- Grupos profesionales

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos
- Grupo de Mandos Intermedios
- Grupo de Administrativos
- Grupo de Operarios

Artículo 11º. - Contratación.-

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango, si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio y en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de Junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013, con la interrelación que para tales normas establece el artículo tercero del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa entregará copia de todos los contratos al Delegado de Personal

#### Capítulo III

#### Jornada, vacaciones, licencias y permisos

Artículo 12º. Jornada laboral.

La jornada laboral será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo, en el servicio de la Limpieza Pública Viaria del municipio de Ontinyent (Valencia), se prestará en jornada continuada (salvo que las condiciones de determinados servicios exijan que la jornada sea partida) y se realizará a razón de seis horas y treinta minutos al día, siendo las jornadas de prestación de los servicios de Lunes a Domingo, con los descansos que establece la ley.

El personal tendrá un descanso de treinta minutos diarios para el tiempo de aseo y del bocadillo a cargo de la empresa.

El calendario laboral de cada año estará firmado por las partes y expuesto antes del día 31 de Diciembre del año anterior.

Días Festivos y Domingos:

Para realizar las tareas en los días festivos se realizarán grupos y un sistema rotativo de trabajo. Los grupos estarán compuestos como mínimo por tres trabajadores y estarán integrados en los siguientes grupos:

- a) Arturo López Muñoz, Jorge Antolín Gilabert y Pascual Cerdán Peralta.
- b) José Luis Barbera Zamora, José Cerdán Escudero y Juan Peralta Salcedo.
- c) Daniel Santamaría Sanz, Salvador Ballester Morales y Daniel Riera Del Carmen.
- d) José Galán Franco, José Castello Calabuig y Said Bouhid.

Se creará un grupo para realizar las tareas los domingos y estará formado por los siguientes trabajadores:

- e) Jesús Francés Morató, Víctor Guerrero Nacher y Marius Scurtu.

Este grupo estará fuera del sistema de rotativo de trabajo en Festivos.

El lunes de fiestas de moros y cristianos (festividad a nivel local), se estará fuera del sistema rotativo de festivos y trabajará todo el personal que se necesite para realizar las tareas en dicha festividad.

La empresa, en caso de imprevistos como bajas de incapacidad laboral (por enfermedad común o accidente), vacaciones, excedencia o varios, podrá modificar y cambiar a los miembros integrantes de los grupos anteriormente descritos.

Artículo 13º. Licencias y permisos.

A efectos meramente enunciativos, en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias que se tratan en el presente artículo:

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que en cada caso se expresa:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio. Estos días contarán a partir del primer día laborable después del día de la boda.
- B) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos. En caso de ser necesario un desplazamiento será opción del trabajador/a disponer de un día más retribuido. Se pueden solicitar, y la empresa conceder, días adicionales sin retribución.
- C) Dos días en caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos. Cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento de al menos 125 Kilómetros entre ida y vuelta, se ampliará en dos días más. Dicha distancia podrá ser inferior e incluso inaplicable si así lo justificasen las circunstancias de cada caso en concreto.
- D) Un día por fallecimiento de tíos o sobrinos
- E) Un día retribuido y dos sin retribución, lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- F) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- G) Un día por traslado del domicilio habitual
- H) Un día por boda de un hijo.

I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y en las condiciones estipuladas en el artículo 37, apartado 3 letra d) del E.T.

Todos los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo serán abonados a salario real, en igual forma que se reciben en la nómina mensual.

Los trabajadores/as dispondrán del tiempo necesario retribuido para acudir a las visitas médicas y revisiones, siendo obligatorio aportar el correspondiente justificante y avisar a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación al inicio del permiso, salvo urgencia o imprevisto. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, previo aviso a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación al inicio del permiso y siendo obligatorio aportar el correspondiente justificante.

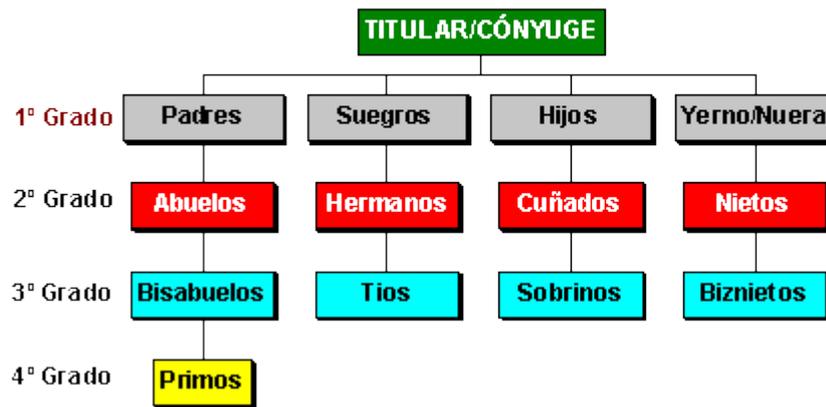
En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y su normativa concordante, y del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar.

Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Lo no contemplado en el presente artículo de Permisos Retribuidos, de determinados supuestos que dan derecho a permiso retribuido y que vienen establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y que constituyen derecho mínimo necesario, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del TREL.T. Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Artículo 14º.- Permisos no retribuidos.

Los trabajadores/as, tendrán derecho a los siguientes permisos, sin retribución económica:

- Un día sin retribución por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar que no esté incluido en los apartados C, D, E, del artículo 8 del presente Convenio.
- Un día sin retribución por boda de un hermano.
- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a preferencia a elegir horario o turno de trabajo, si tal es el instaurado por la empresa, cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Por el tiempo necesario para exámenes para obtener los permisos de circulación. Cuando alguno de ellos sea a petición de la empresa para desarrollar trabajos, el permiso será retribuido, así como los gastos que generen la obtención del permiso de circulación, serán a cargo de la empresa.

Artículo 15º.- Vacaciones.

Los trabajadores adscritos al presente Convenio Colectivo de Empresa tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa. En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. Los trabajadores que se incorporen a la empresa a lo largo del año disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional que les corresponda por periodo efectivamente trabajado durante el año en la empresa, siendo rotativo el periodo vacacional cada año de los trabajadores.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo que se tengan que liquidar por finalización de contrato, bajas de empresa, liquidación o finiquitos. La retribución a abonar por las vacaciones serán los conceptos de Salario Base y Paga de Beneficios. Las vacaciones serán retribuidas con la media obtenida por todos los conceptos salariales correspondientes al último trimestre trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, previsto en los apartados 4, 5 y 7 y de artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el 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.

El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de vacaciones, según el artículo 38 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, conforme estipula el artículo 38 apartado 3) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que todo el personal pueda disfrutar de vacaciones en el período comprendido entre los meses de mayo a octubre ambos inclusive. El comienzo del disfrute de las vacaciones de cada turno será en día laborable, preferiblemente en lunes, siempre que este no coincida en festivo. En tal caso será el día laborable más próximo al citado día. El disfrute de las vacaciones, como norma general, se disfrutará, al menos 15 días en el periodo del 01 de Mayo al 31 de Octubre, excluyendo el periodo del 16 de Agosto al 31 de Agosto inclusive, por celebrarse las fiestas de Moros y Cristianos, teniendo que prestar sus servicios en el citado periodo toda la plantilla. Durante el resto del año fuera de estos periodos, se podrá pactar entre la empresa y los trabajadores el disfrute de los 31 días vacaciones en un solo periodo, previo acuerdo y autorización por parte de la empresa.

Artículo – 16º.- Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo – 17º.- Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor o inferior a cuatro meses y no mayor o superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea, especialidad o categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Capítulo IV Condiciones retributivas

Artículo 18º. -Conceptos retributivos.-

Las retribuciones del personal afecto a este Convenio son las que para cada función profesional se especifica en las tablas salariales anexas, de acuerdo y con las condiciones establecidas en el contenido de los siguientes artículos de este capítulo.

Artículo 19º. -Incremento salarial.-

La Tabla salarial definitiva para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 es la que figura en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, con los siguientes incrementos para cada año:

- El incremento salarial para el año 2020 será del 0,80%, sobre la tabla salarial definitiva del año 2019.

- El incremento salarial para el año 2021 será del 1%, sobre la tabla salarial definitiva del año 2020.

- El incremento salarial para el año 2022 será del 1%, sobre la tabla salarial definitiva del año 2021. Adicionalmente se incrementará el Plus penoso-tóxico-peligroso, según la cuantía que se establece en las tablas salariales para cada función profesional.

- El incremento salarial para el año 2023 será del 1%, sobre la tabla salarial definitiva del año 2022. Adicionalmente se incrementará el Plus penoso-tóxico-peligroso, según la cuantía que se establece en las tablas salariales para cada función profesional.

Artículo 20º. -Salario base.-

El salario base mensual de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo es el que se especifica en las Tablas salariales del Anexo I.

Artículo 21º. - Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se le abonará el importe establecido en las tablas salariales del Anexo I para cada función profesional.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

Artículo 22º. -Plus puesto trabajo.-

Para cada función profesional y por el importe que se establece en las tablas salariales anexas, se percibirá este Plus de Puesto Trabajo.

Artículo 23º. -Plus transporte.-

Para cada función profesional y por el importe que se establece en las tablas salariales anexas, se percibirá este Plus de Transporte.

Artículo 24º. -Gratificaciones extraordinarias.-

Se abonarán dos Gratificaciones Extraordinarias, en los meses de Junio (30 de Junio) y Diciembre (22 de Diciembre), en proporción al tiempo trabajado en la Empresa, siendo la cuantía de las citadas pagas extras el equivalente al importe de una mensualidad de todos los conceptos salariales (Salario Base, Plus Penoso y Plus P. Trabajo), según la función profesional de cada trabajador/ra que tenga establecido.

El devengo de estas Gratificaciones Extraordinarias será semestral:

- Paga de Junio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio

- Paga de Diciembre: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre

Paga de beneficios.-

El personal afecto a este Convenio percibirá una gratificación denominada Paga de Beneficios, consistente:

- En el año 2020, de 27 días del salario base, para cada función profesional.

- En el año 2021, de 28 días del salario base, para cada función profesional.

- En el año 2022, de 29 días del salario base, para cada función profesional.

- En el año 2023, de 30 días del salario base, para cada función profesional.

El importe de esta paga extra se devengará prorrateado durante los doce meses del año.

Artículo 25º. -Horas extraordinarias.-

No se realizarán horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, fiestas patronales o cualquier otro evento en el municipio.

Las horas extraordinarias se abonarán durante los años de vigencia del presente Convenio, a razón de los importes que se establecen para cada función profesional y que se establece en las tablas salariales del Anexo I.

Las horas extraordinarias que se realicen los sábados, a partir de las 14:00 horas, se abonarán a precio de hora festivas, según los importes reflejados en el Anexo I.

Artículo 26º. -Complemento antigüedad.-

El Complemento Personal de antigüedad para los trabajadores que lo percibieran al ser subrogados por la empresa URBASER, S.A., seguirá percibiendo dicha antigüedad y el importe que venían percibiendo queda consolidado en el concepto Antigüedad consolidada.

Artículo 27º. -Finiquitos.-

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores que cesen por finalización del contrato o baja voluntaria una copia de propuesta de finiquito, con la antelación suficiente para su correspondiente comprobación antes de su firma.

En el momento de la firma del finiquito, el trabajador podrá estar acompañado por el representante de los trabajadores en la Empresa.

#### Capítulo V

#### Beneficios sociales y asistenciales

Artículo 28º.- Ropa de trabajo y medios de protección laboral.-

La Empresa dotará anualmente a todo el personal de dos uniformes de ropa de trabajo, uno en verano y otro en invierno, que consistirán en las siguientes prendas. El trabajador se compromete a mantener y cuidar la ropa y tenerla en las debidas condiciones para su uso, corriendo de su parte y a su cargo la limpieza y conservación de las citadas prendas.

Personal de Limpieza:

Ropa de verano	Ropa de invierno
2 pantalones	2 pantalones
2 suéter manga corta	2 suéter manga larga
1 par de zapatos	1 polar
1 chaqueta cada 2 años	1 par de zapatos
	1 anorak cada 2 años
	1 chaleco cada 2 años

También se entregará calzado adecuado, siempre que la actividad que realicen requiera un calzado especial.

La fecha de entrega de la ropa de trabajo será: la de verano, en la primera quincena del mes de Mayo; y la de invierno, en la segunda quincena del mes de Octubre.

Estas prendas serán de uso obligatorio para el personal al que se le faciliten.

La empresa podrá exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o el anagrama de la misma, o de la sección a la que pertenezca el trabajador.

El trabajador se compromete, pues es de su responsabilidad y a su cargo, el tener en perfecto estado de conservación y limpieza la ropa de trabajo que le han entregado.

En caso de pérdida o extravío, así como el deterioro derivado de uso indebido de las prendas, la empresa proporcionará al trabajador prendas nuevas, deduciendo el importe de estas al trabajador, justificando el precio deducido con la factura de la compra de estas.

Artículo 29º- Revisión médica.-

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de la plantilla a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

A salvo de las excepciones legales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el integrante de la plantilla preste su consentimiento.

La Empresa contratará con un servicio de prevención acreditado, los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en cumplimiento del art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante, la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo será comunicada a la Empresa por parte del servicio de prevención acreditado.

Artículo 30º.- Control de absentismo.

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

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

Artículo 31º.- Jubilación anticipada y parcial

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

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

Artículo 32º. - Festividad patronal san martín de porres.

La festividad patronal de San Martín de Porres (3 de noviembre) tendrá la consideración de festivo trabajado, se trabajará la jornada completa, disfrutando el día como descanso personal.

Se solicitará a la empresa con una anticipación de dos días y no debe de coincidir ni acumularse en los periodos de vacaciones, en lunes y puentes festivos.

No podrán solicitarla y no se concederá, si la solicitan dos o más trabajadores en la misma fecha.

#### Capítulo VI

#### Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 33º.- Igualdad de trato y oportunidades.

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

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

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

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

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

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

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

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

Artículo 34º.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y su normativa concordante, y del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35º.- Protección de la maternidad.

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

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

Disposiciones adicionales

Disposicion adicional primera – genero 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.

Disposición adicional segunda.-

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

Disposición adicional tercera – Condiciones del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Disposición adicional cuarta- Medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

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

Disposición adicional quinta- Garantías personales.-

Los trabajadores/as del Servicio de Limpieza Viaria que vienen percibiendo a la firma de este Convenio Colectivo unas retribuciones salariales reflejadas en sus actuales nóminas y según sus funciones profesionales, que en conjunto y en cómputo anual son superiores a este convenio colectivo, se les mantendrán como “derecho ad personam”. En estas condiciones personales se contemplan las condiciones meramente organizativas y salariales.

Las retribuciones salariales de este colectivo se contra-prestarán con la efectiva realización del trabajo asignado, de forma normal y correcta, terminando el servicio asignado y siguiendo las directrices técnicas y organizativas de la empresa para con el servicio.

Disposiciones finales

Disposicion final primera.

Los artículos que están redactados en el presente Convenio, están redactados conforme a la Legislación y el Estatuto de los Trabajadores actualmente vigentes. En caso de producirse alguna modificación que afecte a alguno de los artículos que están contemplados en este Convenio, se reunirían las partes firmantes del presente Convenio para adaptar y cambiar la redacción a la Legislación o el Estatuto de los Trabajadores que estén vigentes.

Disposicion final segunda.

Con carácter supletorio, acuerdan que en lo no pactado, previsto, ni regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto a la Legislación vigente, el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de Junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013 y en normas de general aplicación.

## ANEXO I

**TABLAS SALARIALES ONTINYENT - AÑO 2020**

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE MES	PLUS PENOSO MES	PLUS P.P. TRABAJO MES	PLUS TRANS- PORTE MES	P. P. EXTRAS BENEFICIOS MES	TOTAL SALARIO MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	TOTAL BRUTO AÑO
B6) ENCARGADO	909,52	113,93	129,27	86,96	68,21	1.307,89	1152,71	1152,71	18.000,06
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA	802,24	102,52	116,32	78,25	60,17	1.159,50	1021,08	1021,08	15.956,14
D3) PEON ESPECIALISTA	778,34	98,17	112,65	78,25	58,38	1.125,79	989,17	989,17	15.487,86
D4) PEON LIMPIEZA	726,80	80,77	92,16	78,25	54,51	1.032,50	899,74	899,74	14.189,47

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
B6) ENCARGADO	9,88	15,12
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA	9,58	13,50
D3) PEON ESPECIALISTA	9,37	12,60
D4) PEON LIMPIEZA	9,17	11,09

## ANEXO I (Cont.)

**TABLAS SALARIALES ONTINYENT - AÑO 2021**

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE MES	PLUS PENOSO MES	PLUS P.P. TRABAJO MES	PLUS TRANS- PORTE MES	P. P. EXTRAS BENEFICIOS MES	TOTAL SALARIO MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	TOTAL BRUTO AÑO
B6) ENCARGADO	918,61	115,07	130,56	87,83	71,45	1.323,52	1164,24	1164,24	18.210,68
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA	810,26	103,54	117,48	79,03	63,02	1.173,34	1031,29	1031,29	16.142,71
D3) PEON ESPECIALISTA	786,13	99,15	113,78	79,03	61,14	1.139,24	999,06	999,06	15.668,94
D4) PEON LIMPIEZA	734,07	81,58	93,09	79,03	57,09	1.044,86	908,74	908,74	14.355,83

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
B6) ENCARGADO	9,98	15,27
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA	9,67	13,63
D3) PEON ESPECIALISTA	9,47	12,73
D4) PEON LIMPIEZA	9,26	11,20

ANEXO I (Cont.)

**TABLAS SALARIALES ONTINYENT - AÑO 2022**

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO EXTRA NORMAL	SALARIO BASE MES	PLUS PENOSO MES	PLUS PP. TRABAJO MES	PLUS TRANS- PORTE MES	P. P. EXTRAS BENEFICIOS MES	TOTAL SALARIO MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	TOTAL BRUTO AÑO
B6) ENCARGADO		927,80	120,61	131,87	88,71	74,74	1.343,73	1180,28	1180,28	18.485,27
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA		818,37	106,39	118,66	79,82	65,92	1.189,16	1043,41	1043,41	16.356,78
D3) PEON ESPECIALISTA		793,99	103,22	114,92	79,82	63,96	1.155,91	1012,12	1012,12	15.895,14
D4) PEON LIMPIEZA		741,41	96,38	94,02	79,82	59,72	1.071,36	931,81	931,81	14.719,93

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
B6) ENCARGADO	10,08	15,42
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA	9,77	13,77
D3) PEON ESPECIALISTA	9,56	12,85
D4) PEON LIMPIEZA	9,36	11,31

ANEXO I (Cont.)

**TABLAS SALARIALES ONTINYENT - AÑO 2023**

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO EXTRA NORMAL	SALARIO BASE MES	PLUS PENOSO MES	PLUS PP. TRABAJO MES	PLUS TRANS- PORTE MES	P. P. EXTRAS BENEFICIOS MES	TOTAL SALARIO MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	TOTAL BRUTO AÑO
B6) ENCARGADO		937,08	131,19	133,19	89,60	78,09	1.369,14	1201,45	1201,45	18.832,55
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA		826,55	115,72	119,85	80,62	68,88	1.211,62	1062,11	1062,11	16.663,62
D3) PEON ESPECIALISTA		801,93	112,27	116,07	80,62	66,83	1.177,71	1030,26	1030,26	16.193,09
D4) PEON LIMPIEZA		748,82	104,84	94,96	80,62	62,40	1.091,64	948,62	948,62	14.996,92

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
B6) ENCARGADO	10,18	15,58
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA	9,87	13,91
D3) PEON ESPECIALISTA	9,66	12,98
D4) PEON LIMPIEZA	9,45	11,42