

**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 texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Reciclados Ribera del Xúquer, SL, centro de trabajo de Guadassuar (código: 46101291012017).

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 Reciclados Ribera del Xúquer, SL para su centro de trabajo de Guadassuar.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 6 de mayo de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los delegados 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, en los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en 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 convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

València, 25 de mayo de 2022.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Reciclados Ribera del Xúquer, SL.

Centro de Trabajo de Guadassuar.

Capítulo I

Normas estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente Convenio es firmado de una parte por la Empresa Reciclados Ribera del Xúquer, SL para su centro de Tratamientos de Residuos Urbanos ubicado en la población de Guadassuar (en adelante Empresa) y la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RLT) del mismo centro de trabajo.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

Comparecientes:

Por la empresa Reciclados Ribera del Xúquer:

- Miguel Vicente Vidal Faus
- Vicente Fernández Jurado

Por la Representación Legal de los trabajadores:

- Francisco Javier Garrigues Llorente
- José Esquer Lledó
- Jonathan W. Plaza Mulet
- Asesor: Rafael Peiró Gorrita (CCOO)

Artículo 2. Ámbito personal.

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todos los trabajadores de la empresa Reciclados Ribera del Xúquer, SL en su centro de Guadassuar.

Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.1.a) de la Ley Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Capítulo II

Condiciones generales

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en la planta de tratamiento de residuos urbanos que la empresa Reciclados Ribera del Xúquer, SL gestiona y está ubicada en la población de Guadassuar.

Artículo 4. Ámbito temporal. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio entrará en vigor al día 1 de enero de 2021, independientemente de su publicación en el B.O.P. de Valencia, y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2024.

Una vez terminada su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, de igual duración, continuará rigiendo hasta que sea sustituido por otro.

Así mismo, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación al final de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. En caso de no existir denuncia por cualquiera de las partes legitimadas, se entenderá por prorrogado automáticamente en su contenido hasta que se alcance un nuevo Convenio o se vuelva a prorrogar.

Una vez denunciado el convenio, será de alcance obligacional a las partes la negociación de un nuevo convenio en el plazo de dos meses contados a partir del final de vigencia del convenio, pudiendo pactarse prórrogas del mismo si se entendiese necesario por estas.

La parte denunciante será quien proponga el texto articulado del nuevo convenio para su negociación.

Artículo 5. Incrementos salariales.

Los salarios definitivos correspondientes al año 2021, son los que para cada categoría figuran en el anexo I del presente Convenio.

Se pacta un incremento salarial definitivo para los años 2022, 2023 y 2024, del Índice de Precios al Consumo (en adelante IPC) resultante del año anterior más un cero coma cinco por ciento (0,50%) anual, que se aplicará a partir del 1 de enero de cada uno de estos años.

En caso que el IPC resultante fuese negativo, se aplicará el cero coma veinticinco por ciento (0,25%) para el ejercicio referido.

Una vez conocido el resultante del IPC anual del año anterior, las partes se reunirán para elaborar las tablas salariales del año entrante. Dando publicación de ello ante la instancia oportuna y publicidad a la plantilla.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio vigente, salvo las cláusulas judicialmente nulas.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la Comisión Negociadora, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las retribuciones contenidas en el presente Convenio y demás condiciones laborales compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza 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, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio cuando, consideradas las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en éste.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas.

Quedan expresamente excluidas de esta compensación y absorción cuantas mejoras salariales fuesen de origen "ad personam" o subjetivas.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por tantos miembros cuantos haya por la RLT y en número igual por la empresarial. Pudiendo ser asesorados presencialmente (o no) por quienes consideren oportuno, previo comunicado fehaciente a la contraparte.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes del Convenio, y cuando se trate de interpretar este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En caso discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, esta se someterá obligatoriamente a lo dispuesto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, estableciéndose que el arbitraje no será obligatorio.

Artículo 9. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento: Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

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

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

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que se reciba la comunicación.

El domicilio, a efectos de notificaciones, será el del centro de trabajo de GUADASSUAR.

La Comisión deberá emitir informe en el plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos establecida en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, al que se someten las partes de forma obligatoria, estableciéndose que el arbitraje no será obligatorio.

Capítulo III

Condiciones generales de ingreso.

Artículo 10. Ingreso al trabajo.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis años.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 11. Pruebas de aptitud.

La empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, podrá realizar las pruebas de selección que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes, dentro del marco normativo existente.

Artículo 12. Reconocimientos médicos.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), las partes acuerdan:

1. La empresa vendrá obligada a realizar el reconocimiento médico inicial y reconocimientos periódicos a todos los trabajadores a su servicio al menos una vez al año. Los reconocimientos médicos serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no-aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. Todo ello sin perjuicio de los supuestos establecidos en el art. 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, en los cuales dichos reconocimientos tengan el carácter de obligatorios.

2. En todos los casos, el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

3. En ningún caso, los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos, serán a cargo de la empresa, quien podrá concertar dichos reconocimientos con organismo o mutua competente.

Capítulo IV

Contratación

Artículo 13. Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse, proporcionando copia básica del contrato a la RLT.

Artículo 14. Contratos de duración determinada.

Respecto a la regulación de este tipo de contratos, se estará a lo dispuesto en la normativa legal que resulte de aplicación en cada momento y en el Convenio Colectivo Sectorial.

Artículo 15. Jubilación

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo V

Clasificación del Personal

Artículo 16. Clasificación profesional.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio 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 categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 17. 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 18. Definición de grupo y de categorías profesionales.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

- Titulado superior.
- Titulado de grado medio.
- Técnico ayudante.
- Auxiliar técnico.

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

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

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

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

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Encargado general.

- Capataz.

- Encargado de taller.

1. Encargado General: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Encargado: A las órdenes de un Encargado general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del centro de trabajo y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

3. Capataz: El trabajador que, a las órdenes de un Encargado general o Encargado, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en los trabajos o servicios en los que no se exija el mando permanente de aquel.

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

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

- Jefe Administrativo de primera.

- Jefe Administrativo de segunda.

- Oficial Administrativo de primera.

- Oficial Administrativo de segunda.

- Auxiliar Administrativo.

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

2. Jefe Administrativo de segunda: Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento, ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

3. Oficial de primera Administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

4. Oficial de segunda Administrativo: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

5. Auxiliar Administrativo: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Conductor o Maquinistas.

- Jefe de Equipo.

- Peón especializado.

- Peón.

- Oficial de primera de taller.

- Oficial de segunda de taller.

- Oficial de tercera de taller.

- Basculero.

- Almacenero.

- Ordenanza.

- Portero.

- Vigilante o guarda.

- Limpiador.

1. Conductor o Maquinista: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

2. Jefe de equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz en sus ausencias.

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

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

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

6. Oficial de segunda de Taller: Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales de primero, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

7. Oficial de tercera de Taller: Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

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

9. Almacenero: Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén, despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

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

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

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

13. Limpiador: Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Capítulo VI

Organización del trabajo y productividad.

Artículo 19. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 20. Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres. Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, si pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado; a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional, con las limitaciones legales pertinentes, en especial aquellas disposiciones de la LPRL.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Artículo 21. Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar la RLT de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Capítulo VII

Promoción y ascensos.

Artículo 22. Promoción y ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta, se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Capítulo VIII

Retribuciones e Indemnizaciones.

Artículo 23. Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional

de los servicios laborales por cuenta ajena, que retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A) Percepciones salariales: Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

2. Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Los complementos salariales pueden ser:

- Personales.
- De puesto de trabajo.
- De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).
- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- Los pactados en este Convenio que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

3. De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los períodos de descanso.

B) Percepciones no salariales:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.
4. Los pactados en Convenios Colectivos con carácter no cotizable a la Seguridad Social.

Artículo 24. Estructura de las percepciones económicas.

La estructura de las percepciones económicas será:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Retribución de vacaciones.
- Pluses salariales, donde se incluyen todos los complementos pactados en este Convenio, que constituyen contraprestación directa del trabajo.
- Pluses extrasalariales, donde se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas, ropa de trabajo u otros de similar naturaleza.

Artículo 25. Pago del salario.

La empresa extenderá, mensualmente, las correspondientes hojas de salario a todo el personal que emplee, cualquiera que fuese el tiempo de permanencia en la empresa, de conformidad con las disposiciones vigentes. En dichas hojas de salario, figurará, debidamente detallado, cada uno de los conceptos retributivos que perciba el trabajador, pluses y, en general, toda clase de retribuciones. En cada hoja de salario, figurará la categoría profesional y el oficio que desempeña el trabajador, así como la dirección de la empresa.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 05 del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes, que deberá ser comunicado a la empresa por escrito, cuya cuantía no deberá ser superior al 90 por ciento de las cantidades devengadas y será abonado por transferencia bancaria al interesado.

Extraordinariamente se podrán conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

El trabajador deberá facilitar a la empresa al tiempo de su ingreso en la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como la identificación de la entidad bancaria y número de cuenta en la que se deberán ingresar todos los pagos que realice al trabajador.

Artículo 26. Antigüedad.

Se establece un complemento personal para todas las categorías en concepto de antigüedad consistente en:

- Un 5 por 100 sobre el salario base, al cumplirse cinco años de servicio efectivo e ininterrumpido en la empresa.

- Un 10 por 100 sobre el salario base, al cumplirse diez años de servicio efectivo e ininterrumpido en la empresa.

- Un 15 por 100 sobre el salario base, al cumplirse quince años de servicio efectivo e ininterrumpido en la empresa.

Artículo 27. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Con el fin de simplificar el pago y para mayor comprensión de los trabajadores, se acuerda abonar a todos los trabajadores afectos a este Convenio, un plus que englobe tanto la toxicidad, penosidad como la peligrosidad.

El complemento citado en el punto anterior, consistirá en un 30 por ciento del salario base que para cada categoría se especifique en la tabla salarial del anexo I, y se abonará por día efectivamente trabajado.

Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a una hora por jornada, sin exceder de cuatro horas por jornada, la bonificación se reducirá al 15 por 100.

Artículo 28. Plus de puesto de trabajo.

Se establece un plus de puesto de trabajo que será retribuido por día efectivo de trabajo y su cuantía será la establecida para cada categoría en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 29. Trabajos nocturnos.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el contrato y su salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por ciento sobre el salario base y, en todo caso, las cantidades que figuran en el Anexo I para cada categoría.

Cuando se realice una jornada inferior a cuatro horas dentro del intervalo horario citado en el punto anterior, el porcentaje de incremento sobre el salario base será del 12,5 por ciento y, en todo caso, la mitad de las cantidades que figuran en el anexo I para cada categoría.

El sistema retributivo establecido en el párrafo anterior será de aplicación para todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 30. Plus compensatorio de distancia y transporte.

Se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Este plus sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Órdenes de 10 de febrero y de 24 de septiembre de 1958 y Resolución de 5 de julio de 1963 y es el fijado en la tabla de retribuciones del anexo I y será devengado por día efectivamente trabajado.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

El valor de la hora extraordinaria es el que para cada categoría se detalla en el anexo I de este convenio, y en ningún caso su valor podrá ser inferior al de la hora ordinaria, con todos sus complementos salariales excepto el plus de transporte.

El valor de la hora extraordinaria en un día festivo se incrementará un 20% respecto al valor de la misma.

La realización de horas extraordinarias no estructurales será de libre aceptación por el trabajador.

El límite será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Su importe es el que para cada categoría figura en el anexo I de este Convenio más la antigüedad correspondiente, estableciendo la misma relación en porcentaje que en los quinquenios.

Artículo 32. Horas extraordinarias estructurales.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

A los efectos previstos en el artículo 21 del RDL 1.858/81, de 20 de agosto, se declaran estructurales las horas extraordinarias realizadas en caso de coincidencia de dos festivos consecutivos y sustitución de ausencias imprevistas.

Tendrán el mismo valor que las horas extraordinarias.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

Se acuerda que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los trabajadores afectados por éste, tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad. Las citadas pagas se devengarán desde el 01 de enero al 30 de junio y desde el 01 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año natural respectivamente cada una de ellas y su abono será el 30 de junio y el 20 de diciembre respectivamente como máximo.

Quienes no estén de alta en la empresa durante los períodos completos de devengo señalados, percibirán la parte proporcional que corresponda, prorrateada por los días naturales transcurridos de cada período de devengo.

El importe de las citadas gratificaciones extraordinarias será el que para cada una de ellas figura en la tabla del anexo I, más la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

Artículo 34. Paga de extraordinaria de beneficios.

El personal afecto a este Convenio percibirá una gratificación extraordinaria denominada Paga de Beneficios, consistente en 30 días del salario base de cada categoría más la antigüedad correspondiente a cada trabajador.

Dicha gratificación se podrá abonar prorrateada en doce mensualidades.

Artículo 35. Situación de I.T en gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a los trabajadores descontando la parte proporcional de pagas por los días que se hayan encontrado en situación de baja por I.T por contingencias comunes o profesionales.

Artículo 36. Indemnización por accidente laboral.

En caso de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente de trabajo de algún trabajador afecto a este Convenio, la empresa abonará al mismo la cantidad de cuarenta mil euros (40.000,00€) en caso de incapacidad y, en caso de fallecimiento del mismo, a la persona o personas que el trabajador haya designado expresamente. Si no hubiere designado beneficiarios, lo serán los herederos legales del trabajador.

La indemnización prevista en este artículo, será considerada a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de responsabilidades civiles, siempre que no deriven en condenas penales exigidas o impuestas al empresario, debiendo deducirse ésta en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tiene la misma y ambas partes reconocen. Tampoco dicha indemnización podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

El trabajador que se encuentre en situación de I.T por contingencias profesionales, percibirá el 100 % de la base reguladora diaria de la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al del hecho causante, a partir del día primer día de baja, siendo esto de aplicación a partir del ejercicio 2023 en adelante.

Artículo 37. Ayuda familiar.

El personal afecto al presente Convenio y que en la fecha de publicación de éste en el B.O.P., viniera percibiendo esta ayuda familiar, la seguirá percibiendo a razón de ocho euros (8,00€) mensuales por hijo menor de 16 años.

Capítulo IX

Jornada

Artículo 38. Jornada.

La jornada anual ordinaria durante el período de vigencia de este Convenio, será de mil setecientos ochenta y cuatro (1.784) horas y no podrá exceder de cuarenta (40) horas semanales ni de nueve (9) horas diarias.

La empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establecerá un calendario anual distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 31 de diciembre del año anterior al que se trate, con objeto de coordinar los turnos de trabajo y las actividades de la empresa. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas de trabajo por jornada y turno.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada establecida, el trabajador se encuentre desempeñando las tareas propias de su puesto de trabajo.

Al final de cada jornada, el trabajador dispondrá de 10 minutos para su aseo personal que se considerará jornada efectiva de trabajo.

En cada turno de trabajo habrá una interrupción en el trabajo de treinta (30) minutos.

Si la planta no parase la producción durante la mencionada interrupción, este tiempo será a cargo de la empresa. Si por el contrario, la planta parase la producción durante ese tiempo, se recuperará el tiempo que dure la interrupción de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 39. Horarios de trabajo.

A resultas del establecimiento del calendario laboral a que se refiere el artículo anterior, se confeccionarán también los horarios de los distintos turnos y grupos de trabajadores.

Es facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

Artículo 40. Trabajos en domingos y festivos.

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo, de mutuo acuerdo, un sistema de descansos compensatorios cuyo valor en tiempo será equivalente al valor pecuniario, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

A parte de los demás festivos oficiales, se considerará día festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Artículo 41. Turno de trabajo.

La empresa establecerá turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, salvo que implique modificación de condiciones de trabajo, en cuyo caso será preceptivo un período de negociación con los representantes de los trabajadores en plazo no superior a treinta días.

El resto de las modificaciones de turnos que se puedan realizar deberán tramitarse conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos siempre que supongan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo por razones técnicas, organizativas o de producción.

Mediante negociación colectiva con los delegados y en plazo máximo de treinta días, se podrá establecer cualquier régimen de rotación de turnos.

Todo trabajador que preste sus servicios en régimen de turnos viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria (considerada como estructural) de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.

Artículo 42. Vacaciones.

1. El personal afectado por este Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales, no debiendo comenzar el disfrute de éstas en festivo ni en día de descanso semanal. Al mismo tiempo que se confeccione el calendario laboral anual, se determinarán los turnos de vacaciones de todo el personal adscrito al centro de trabajo de Guadassuar que, salvo pacto entre trabajadores y empresa, se deberán disfrutar entre los meses de julio, agosto y septiembre de cada año.

2. 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 realmente trabajado durante el año.

3. El derecho de vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador 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.

5. La retribución de las vacaciones, consistirá en la cantidad que para cada categoría figura en el anexo I de este convenio más la antigüedad que corresponda a cada trabajador y el incremento por concepto de nocturnidad en aquellos trabajadores que habitualmente trabajen de noche, bien sea continuamente o a turnos de trabajo.

Capítulo X

Licencias y Excedencias

Artículo 43. Licencias.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a permiso o licencia retribuida con arreglo al salario base de este Convenio más la antigüedad consolidada y pluses salariales, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.

b) Un (1) día natural por matrimonio de hijo.

c) Tres (3) días hábiles, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 150 kilómetros de su domicilio habitual, el permiso será de cuatro (4) días hábiles.

d) Un (1) día hábil para efectuar el traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitarios o de formación profesional de carácter público.

f) Tres (3) horas por visita médica y un máximo de seis (6) visitas al año, y siempre que éstas se realicen con médicos de la Seguridad Social y aportando el correspondiente justificante médico.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los supuestos contemplados en los apartados precedentes, cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos, se extenderán asimismo a las parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del art. 37 ET.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y

supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 ET, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

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

Artículo 44. Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar 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, 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 45. Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro (4) meses ni superior a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

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.

En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

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.

Art. 46. Preaviso

Todo trabajador que voluntariamente se proponga cesar en la empresa, deberá dar aviso por escrito a la dirección de la misma o al encargado del servicio con la siguiente antelación:

- Treinta (30) días naturales para el personal técnico y administrativo.

- Quince (15) días naturales para el resto de personal.

No obstante se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a los días de preaviso omitidos, calculados sobre los conceptos salariales que para cada categoría figuran en las tablas del anexo I.

Igualmente la dirección de la empresa deberá dar aviso por escrito al trabajador que vaya a cesar con la antelación prevista en este artículo para los trabajadores, que también se podrá sustituir por una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a los días de preaviso omitidos y calculados sobre los conceptos salariales que para cada categoría figuran en las tablas del anexo I.

Esta artículo será de aplicación tanto para los contratos de duración determinada superiores a un año, como para los contratos de duración inferior.

Capítulo XI

Subrogación del personal.

Artículo 47. Subrogación del personal.

En caso de que la actual empresa concesionaria de la explotación de la planta de residuos urbanos de Guadassuar cesara en la prestación de su servicio total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciera cargo de todos o alguno de los servicios, absorberán a los trabajadores afectados a cada servicio, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivadas del mismo y en particular en el Convenio Colectivo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación.

Las partes, sobre esta materia, y a efectos de su aplicación, se remiten íntegramente a lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes del Capítulo XI del vigente Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 17 de julio de 2013 y publicado en el B.O.E. de fecha 30/7/2013.

Artículo 48. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los documentos establecidos en el art. 52 del vigente Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 17 de julio de 2013 y publicado en el B.O.E. de fecha 30/7/2013.

Capítulo XII

Faltas y sanciones.

Artículo 49. Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la

graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 50. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 51. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo del resto de miembros del personal, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 52. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero/a.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio miembro de la plantilla o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen del personal del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero/a o a un subordinado/a.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suba personal no autorizado, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar al personal a que incumpla su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el integrante de la plantilla tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Artículo 53. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de su personal o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación al personal para que incumpla sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
23. Las faltas de semejante naturaleza.

Artículo 54. Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días; todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 55. Sanciones, aplicación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
 - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves al personal que ostente la condición de representante legal o sindical, le será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado/a, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de los integrantes de la plantilla las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves al personal afiliado a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal sancionado, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador/a, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Capítulo XIII

Derechos sindicales.

Artículo 56. De los representantes de los trabajadores.

Los delegados de personal o delegados sindicales si los hubiere, tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley Estatuto de los trabajadores; además de cuanta Legislación se dé al respecto.

Artículo 57. De la acción sindical.

a) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

1. Constituir Secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato al cual pertenezcan.

2. Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

3. Recibir la información que les remita o entregue su sindicato.

b) Las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

1. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa dispondrá un tablón de anuncios situado en el centro de trabajo en lugar que garantice el acceso efectivo de los trabajadores.

2. A la Negociación Colectiva en los términos establecidos en su legislación específica.

Artículo 58. De los cargos sindicales.

Quienes ostentes cargos electos de nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones sindicales más representativas legalmente, tendrán derecho:

- A la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su cese en ese cargo.

- A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en las funciones propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la empresa y sin que el ejercicio de su derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesario para el desarrollo de sus funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del Convenio colectivo, que mantengan su vinculación como trabajador activo de la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 59. De los delegados de personal.

Los Delegados de personal son los representantes colectivos y unitarios de su respectivo centro de trabajo y la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario.

Los Delegados de personal tendrán competencia, en los términos legalmente establecidos en las siguientes materias:

- Contratos de trabajo.

- Negociación colectiva.

- Sistemas de remuneración.

- Salud laboral.

- Clasificación profesional.

- Movilidad funcional y geográfica.

- Expedientes de crisis y regulación de empleo.

- Medidas disciplinarias.

- Huelga.

- Conocimiento de los balances contables que la empresa emita oficialmente.

- Todos aquellos derechos que recoja la legislación vigente.

Artículo 60. Elecciones sindicales.

Los trabajadores eventuales tendrán la condición de elegibles cuando lleven un mínimo de tres meses de contrato en la empresa y de electores cuando tengan al mínimo un mes de antigüedad.

Artículo 61. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar, con claridad, la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el período de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

Artículo 62. Prácticas antisindicales.

Cuando alguna de las partes firmantes entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de anti-sindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Disposiciones finales.

Primera.- Anexos.

Los anexos que se incorporan al presente Convenio, constituyen parte del propio Convenio Colectivo con fuerza de obligar.

Segunda. Garantías personales.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo una retribución real y, considerada globalmente, superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración total.

Tercera.- Formación

Durante la duración de este Convenio, se constituirá una comisión de formación que estará compuesta por un representante de los trabajadores y uno de la empresa.

Las competencias de la comisión de formación serán las relativas al impulso, estudio y dinamización de la formación de los trabajadores sujetos al ámbito de este Convenio y relativos a la Seguridad en el Trabajo y a las propias tareas de los puestos de trabajo, potenciando las acciones tendentes a la preparación frente a futuros cambios tecnológicos.

Para la realización de los cursos pertinentes, la empresa podrá contratar con entidades públicas o privadas o bien impartirlos directamente.

Cuarta.- Lavandería.

La empresa lavará semanalmente los uniformes de trabajo usados por cada uno de los trabajadores, que hayan sido entregados por la misma, para lo cual deberán estar debidamente identificados por los propios trabajadores.

Quinta.- Sometimiento a la legislación general.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará al contenido del vigente Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 17 de julio de 2013 y publicado en el B.O.E. de fecha 30/7/2013.

Sexta.- Igualdad en el trabajo.

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no-discriminación por cuestiones de raza, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o a cualquier otra condición, abono de salarios, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al trabajo.

- Estabilidad en el empleo.

- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

- Fechas de abono de salarios.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente Laboral exento de acoso sexual

Séptima.- Procedimiento de resolución de discrepancias

Las partes se someten a lo dispuesto en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose que el arbitraje no será obligatorio.

Octava.- Comisión paritaria

A la firma de este Convenio se procederá a la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los procedimientos establecidos en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

Esta designación será especificada con identificación de las personas en Anexo II, siendo modificado este Anexo II cuando se produzca cambio en la designación por la parte afectada.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2021	Salario Base		Plus Transporte		Plus Puesto Trabajo		Plus Penosidad		Sueldo Bruto Mes	
	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes	Día	Mes
Categorías +0,25%										
Jefe de Administración	39,08	1172,54	1,83	54,76	4,44	133,11	11,73	351,75	57,07	1712,16
Encargado / Oficial 1º Admon	33,59	1007,76	1,83	54,76	3,48	104,27	10,08	302,34	48,97	1469,12
Oficial 1º / Basculista / Conductor / Maquinista / Of. 2º Admtvo.	30,47	914,08	1,83	54,76	3,01	90,32	9,14	274,22	44,45	1333,38
Peón Ordinario / Almacenero / Ordenanza / Vigilante / Limpiador	28,14	844,23	1,83	54,76	2,70	81,14	8,44	253,28	41,11	1233,40
Titulado Superior	41,20	1235,93	1,83	54,76	4,73	141,97	12,36	370,78	60,11	1803,44
Técnico Ayudante / Encargado General	36,97	1109,15	1,83	54,76	4,14	124,22	11,09	332,75	54,03	1620,88
Auxiliar Técnico / Jefe de Admon de 2º	35,05	1051,48	1,83	54,76	3,89	116,61	10,52	315,45	51,28	1538,30
Capatáz / Maestro Taller	31,84	955,15	1,83	54,76	3,44	103,31	9,55	286,54	46,66	1399,75
Aux. Admon / Jefe de Equipo / Oficial 2º Taller	29,70	891,12	1,83	54,76	3,17	95,05	8,91	267,35	43,61	1308,28
Oficial 3º Taller	29,11	873,37	1,83	54,76	3,08	92,53	8,73	262,01	42,76	1282,66
Peón Especialista	28,52	855,65	1,83	54,76	3,00	90,00	8,56	256,70	41,90	1257,10

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2021	Pagos Extras	Benef.(30 días)	Sueldo Bruto	Vacaciones	Horas EXTRA	Horas EXTRA FESTIVA	Hora/Plus NOCTURNO	Plus FESTIVO
	Junio/Diciembre				Ud.	Ud.	Ud.	Ud.
Categorías +0,25%								
Jefe de Administración	2486,11	1172,53	26635,95	1657,41	21,8	26,16	2,46	7,56
Encargado / Oficial 1º Admon	2121,55	1007,75	22825,56	1414,37	18,62	22,34	2,12	7,56
Oficial 1º / Basculista / Conductor / Maquinista / Of. 2º Admtvo.	1917,94	914,07	20695,81	1278,63	16,83	20,2	1,92	7,56
Peón Ordinario / Almacenero / Ordenanza / Vigilante / Limpiador	1767,97	844,23	19126,27	1178,65	15,51	18,61	1,77	7,56
Titulado Superior	2623,03	1235,93	28068,55	1748,69	23,02	27,62	2,6	7,56
Técnico Ayudante / Encargado General	2349,19	1109,17	25203,38	1566,13	20,61	24,73	2,33	7,56
Auxiliar Técnico / Jefe de Admon de 2º	2225,32	1051,49	23906,99	1483,55	19,52	23,42	2,21	7,56
Capatáz / Maestro Taller	2017,49	955,14	21732,37	1344,99	17,7	21,24	2,01	7,56
Aux. Admon / Jefe de Equipo / Oficial 2º Taller	1880,28	891,14	20296,27	1253,52	16,5	19,8	1,87	7,56
Oficial 3º Taller	1841,86	873,38	19894,24	1227,9	16,16	19,39	1,84	7,56
Peón Especialista	1803,52	855,65	19493,19	1202,35	15,82	18,99	1,8	7,56