



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

5626 RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO UTE URBAHORMAR PLANTA RSU ELCHE

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **UTE URBAHORMAR PLANTA RSU ELCHE** suscrito por un lado por la representación de la empresa y, por otro, por la representación de las personas trabajadoras. Código Convenio 03100042012011.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 14/01/2022 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio mencionado.
- II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección el 31/01/2022, el cual fue recibido en esta Dirección Territorial el 30/06/2022.
- III. El 12/07/2022 se efectuó requerimiento para la subsanación de determinadas deficiencias observadas en el convenio. Este requerimiento ha sido atendido, en tiempo y forma, en fecha 19/07/2022.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El 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, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.



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

Alicante, 27 de julio de 2022

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

UTE URBAHOMAR

PLANTA DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL BAIX VINALOPO DE ELCHE

ARTICULO PRELIMINAR

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la UTE-URBAHOMAR y los miembros del Comité de Empresa y de los trabajadores de la Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos del Baix Vinalopó Elche, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales: UGT y CCOO.

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.

CAPITULO 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.



Artículo 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la UTE-URBAHOMAR y sus Trabajadores que presten sus servicios en la Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos del Baix Vinalopó Elche (Alicante), así como los talleres complementarios y oficinas adscritos a los servicios contratados actualmente por la Empresa con el Consorcio para la gestión de R.S.U. del Baix Vinalopó.

Artículo 3º.- VIGENCIA Y DURACION

A.- Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma para los conceptos no económicos, sin perjuicio de la fecha de publicación por la Autoridad Laboral en el Boletín Oficial de la Provincia en todos sus términos y materias. No obstante los conceptos económicos y sus efectos se retrotraerán al día 01 de enero de 2020 para los conceptos salariales que figuran en la tabla del Anexo-I.

Finalizada la vigencia del presente Convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación seguirá en vigor todo su articulado.

B.- Duración

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4º.- ABSORCIÓN, COMPESACIÓN Y GARANTIA PERSONAL

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenio Colectivo o contratos individuales, 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 compensadas y absorbidas estas últimas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y, en forma y condiciones que quedan pactadas. En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que hayan sido establecidas por pacto o contrato individual como garantía personal, manteniéndose estrictamente como "Ad Personam".



Artículo 5º.- DENUNCIA Y PRÓRROGA

Finalizada la vigencia del presente Convenio se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la duración prevista en el artículo 3º, sin necesidad de preaviso alguno.

Artículo 6º.- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DEMAS LEYES

CONCORDANTES VIGENTES

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el *Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE mediante resolución de 17 de Julio de 2013* vigente, en tanto no se oponga a normas de derecho necesario, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de carácter general y concordantes.

Artículo 7º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

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

Artículo 8º.- COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO SOLUCION 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 cuatro 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 (4 puestos) 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 Comité de Empresa tendrá la libertad absoluta de alcanzar por acuerdo unánime la decisión de determinar quiénes 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 hasta 4 miembros 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 9º.- CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

En caso de terminación del contrato administrativo con el Consorcio por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores, quedando el nuevo titular o el propio Consorcio para la Gestión de RSU del Baix Vinalopó, en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de la actual empresa, reconociendo expresamente a la Representación Sindical de los Trabajadores. Asimismo, y sin perjuicio de lo anteriormente citado, se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del *Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado*, publicado en el BOE mediante resolución de 17 de Julio de 2013.



CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE INGRESO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10º.- CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO

La plantilla será, como mínimo, de 36 trabajadores con contrato fijo o indefinido durante la vigencia del Convenio.

Los trabajadores estarán excluidos de cualquier movilidad geográfica, sea por traslado, desplazamiento, o por cualquier cambio de centro de trabajo, aunque no conlleve cambio de domicilio del trabajador, no pudiendo la Empresa destinarlos a ningún otro centro de trabajo que no sea aquel en el que vienen prestando sus servicios.

Trimestralmente, se reunirán los delegados y la Empresa para evaluar la composición de la plantilla.

Artículo 11º.- CONTRATOS DE TRABAJO

Con independencia de los requisitos legales vigentes sobre el ingreso al trabajo, al trabajador se le entregará al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo. Los modelos de contrato de trabajo serán los establecidos por la Legislación Laboral vigente.

Todos los contratos de trabajo serán puestos en conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores.

Al finalizar la relación laboral, se le entregará al interesado el oportuno certificado por el tiempo trabajado y el correspondiente finiquito; este finiquito no tendrá validez hasta transcurridas 48 horas hábiles desde su entrega y firma del correspondiente recibí.

Artículo 12º.- PERIODO DE PRUEBA

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



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

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

Estos periodos serán computables a efectos de antigüedad.

Artículo 13º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- A)** En la organización del trabajo, la facultad de organizar y en especial la de fijar el sistema de trabajo o distribución del personal, corresponde en exclusiva a la Dirección de la Empresa. No obstante, para la implantación de nuevos sistemas de trabajo será informada la Representación Legal de los Trabajadores previa a dicha implantación.
- B)** Se reconoce el principio general de preferencia de todo trabajador a permanecer en el puesto habitual de trabajo correspondiente a su grupo profesional reconocida en nómina.
- C)** No obstante, de forma temporal y por causas urgentes en el servicio, remediar accidentes o ausencias, deberá el trabajador prestar trabajo distinto al suyo habitual, dentro del mismo centro de trabajo, a condición de abonarle la retribución más beneficiosa. Al cesar las causas que determinaron la sustitución transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual y con las retribuciones correspondientes al mismo.

Para cambiar definitivamente a un trabajador/a a un puesto distinto al suyo habitual, siempre dentro del mismo centro de trabajo, en los casos en que concurran las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo siguientes: Jornada de trabajo.



- Horario.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

Se requerirá la conformidad del trabajador/a afectado; en su defecto y una vez oído el informe de los delegados de Empresa, caso de no haber acuerdo, se irá por el procedimiento legal correspondiente.

Cuando se tenga que ocupar una plaza provisional de Conductor, lo hará el trabajador con mayor experiencia en esa función dentro de la empresa, salvo casos excepcionales que se estudiarán entre la empresa y los Delegados de personal, siempre que reúna aptitudes para el puesto.

- D)** Cuando exista vacante superior dentro de su grupo profesional, tendrán derecho preferente para cubrir dichas vacantes los/as trabajadores de la plantilla, estableciéndose el criterio de aptitudes y en caso de igualdad el de antigüedad para ocupar las vacantes. La Representación Legal de los Trabajadores tendrá acceso y participación en las pruebas correspondientes.



CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 14º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

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

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, 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 sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

GRUPOS PROFESIONALES

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades 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.

DEFINICION DE LOS GRUPOS PROFESIONALES Y DE LAS FUNCIONES Y/O ESPECIALIDADES PROFESIONALES INTEGRADAS EN LOS MISMOS

Grupo de Técnicos:

Titulado/a superior: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculta dicho título.

Grupo de mandos intermedios:

Encargado/a: A las órdenes de un Encargado/a general, tiene a su cargo Capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades y está al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Encargado/a o Maestro/a de Taller: Con los conocimientos necesarios, es el trabajador que actúa por órdenes directas del Encargado/a general, cumple las ordenes que del recibe y a su vez distribuye el trabajo entre el personal de taller, teniendo mando directo sobre el citado personal, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del



trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

Grupo de operarios:

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.

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

Conductor/a o Maquinista: En posesión del carné o permiso 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 se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

Oficial/a 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.

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

Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.

Los trabajadores con función profesional de peón que realicen funciones de prensista, rondista o pulpista percibirán la diferencia de puesto de trabajo entre peón y peón especialista por cada jornada que realicen estas funciones. Los trabajos en la prensa de rechazo serán realizados tanto por peones especialistas, como por peones – percibiendo estos últimos el importe que por diferencia de puesto de trabajo les corresponda



por la realización de estos trabajos –, procurando la empresa que la rotación en la prensa de rechazo sea lo más equitativa posible, siempre teniendo en cuenta las necesidades de producción existentes en cada momento y las aptitudes de cada trabajador.

Aquellos trabajadores que en la fecha de firma del presente Convenio Colectivo ostenten la función profesional de PEÓN ESPECIALISTA, la mantendrán como tal mientras permanezca vigente la relación laboral que en ese momento tengan pactada con la empresa.

Aquellos trabajadores del área de producción que hayan tenido algún contrato temporal anterior con la empresa, en caso de volver a ser contratados con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo, lo serán en todo caso con función profesional de Peón Especialista.

Artículo 15º.- VACANTES PARA TRABAJADORES CON INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL

Se establece una preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes con las condiciones inherentes a los mismos para los trabajadores de la empresa que hayan sido declarados inválidos permanentes totales para su profesión habitual, por la Autoridad competente durante un plazo de dos años contando desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia que establezca dicha incapacidad. Las referidas vacantes deberán ser compatibles con la incapacidad del trabajador.

En el supuesto que desde la declaración de invalidez permanente haya transcurrido dos años sin que se haya producido vacante alguna, la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores se reunirán para estudiar el caso del trabajador afectado.



CAPITULO IV

MEJORAS ASISTENCIALES Y SOCIALES

Artículo 16º.- COMPLEMENTO EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

- A. En el caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el 100 % de la base de cotización desde el primer día de la baja.
- B. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la base de cotización con las siguientes condiciones:
- Del día 21 al día 60 la empresa complementara hasta el 85% de la base de cotización, con las excepciones de las enfermedades graves (Real Decreto 1148/2011), que se complementarán en ese periodo hasta el 100% de la base de cotización.
 - A partir del día 61, en todos los casos el complemento será hasta el 100% de la base de cotización.

Artículo 17º.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que derive su muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 18.000,00 € (DIECIOCHO MIL EUROS), independientemente de las prestaciones que por este motivo le pudiera corresponder.

Artículo 18º.- REVISIÓN MÉDICA

Se realizará una revisión médica anual en horas de trabajo. Esta revisión consistirá como mínimo en lo previsto en la legislación vigente en esta materia y en cada momento. El servicio de vigilancia de la salud y el servicio de prevención deberán mantener informados a los/as trabajadores/as de los riesgos y daños a que están expuestos y darles cursillos de formación preventiva.



De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán los casos establecidos en la legislación vigente.

Entre dos reconocimientos no transcurrirá más de un año o lo que estimen oportuno los médicos del servicio de vigilancia de la salud.

El personal que tenga que realizar el reconocimiento médico fuera de su turno habitual por causas imputables a la empresa o a la Mutua, será compensado con un día de descanso a establecer por la empresa. Si el trabajador/a tiene que asistir al reconocimiento fuera del casco urbano del municipio de Elche (Alicante), el desplazamiento será a cargo de la empresa



Artículo 19º.- SALUD LABORAL

- 1 La empresa dará una formación teórico-práctica a todos los trabajadores, siendo asignado para la misma el tiempo necesario para cada grupo profesional.
- 2 La empresa dará una formación teórico-práctica a los Delegados de Prevención y Medioambiente en materia de Salud Laboral el tiempo necesario. El Delegado de Prevención y Medioambiente dispondrá del tiempo necesario para la formación necesaria en esta materia, debiendo acreditar la asistencia a los cursos oportunos.
- 3 La empresa comunicará al Delegado de Prevención y Medioambiente la información recibida de los servicios de prevención, sobre los resultados de todas la mediciones y evaluaciones de riesgo:
 - 3.1 De los planes de prevención en Salud Laboral
 - 3.2 De los riesgos, daños o medidas de prevención.
 - 3.3 De los planes y medidas relacionadas con el Medioambiente.
- 4 La empresa notificará al delegado de prevención y medioambiente cualquier informe o recomendación emitida por la Inspección de Trabajo, así como los informes o recomendaciones emitidas por INVASSAT.
- 5 Las decisiones relativas a la Salud Laboral, que por sus características afecten de forma especial a la plantilla, se tomarán de forma consensuada entre la empresa y el delegado de prevención y medioambiente.
- 6 Los servicios de prevención no deberán utilizarse para fines ajenos a las funciones preventivas, como el control de absentismo u otros. Por lo que el personal de este servicio de prevención no podrá realizar la vigilancia y control de la incapacidad temporal.
- 7 Además de las circunstancias que indica la Ley, la evaluación de riesgos se revisará con una periodicidad mínima de un año.
- 8 El delegado de prevención y medioambiente evaluará las medidas correctoras tomadas en relación con la evaluación de riesgos.
- 9 Los servicios de prevención informarán al delegado de prevención y medioambiente del proyecto de medidas preventivas para el curso



venidero.

- 10 Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de forma directa la intervención de los servicios de prevención.
- 11 La empresa se ocupará de la limpieza de la ropa de trabajo de la plantilla, para que cada trabajador tenga a su disposición ropa de trabajo limpia todos los días.
- 12 Se entregarán gafas de protección graduadas al personal que así lo necesite.

Artículo 20º.- JUBILACION

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.

Artículo 21º .- AYUDA HIJOS CON DISCAPACIDAD

En concepto de ayuda por hijos con discapacidad, los trabajadores afectados percibirán de la empresa 300,00 euros mensuales por hijo afectado, siempre que éstos hayan sido reconocidos como tales por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente y se acredite convenientemente que esta ayuda está destinada a pagar los gastos extraordinarios que la condición del afectado suponga.

Artículo 22º .- ROPA DE TRABAJO

La Empresa dotará anualmente a todo el personal de dos uniformes, uno en verano y otro en invierno, que consistirá en las siguientes prendas:



Personal de Producción:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
2 pantalones	2 pantalones forrados
2 camisas o polos	2 camisas o polos
2 chaquetillas	1 cazadora triple uso (cada 2 años) Carretilleros 1 al año
1 par de zapatos o botas	2 polares
1 gorra (bajo demanda)	1 par de botas o zapatos
	1 gorra polar (bajo demanda)

Personal de Mantenimiento y nuevos contratados:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
3 pantalones	3 pantalones forrados
3 camisas o polos	3 camisas o polos
3 chaquetillas	1 cazadora triple uso (cada 2 años)



ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
1 par de zapatos o botas	3 polares
1 gorra (bajo demanda)	1 par de botas o zapatos
	1 gorra polar (bajo demanda)

La ropa de trabajo ha de ser la reglamentaria con sus reflectantes homologados y bordar la ropa con el número asignado a cada trabajador.

La fecha de entrega de la ropa de trabajo será para la de verano en la primera quincena del mes de mayo y para la de invierno en la segunda quincena del mes de octubre.

La ropa de trabajo y los EPIS será obligatoria para todos los trabajadores/as, así como comprometerse a llevarla puesta en su puesto de trabajo. La cazadora de triple uso se entregará asimismo a los trabajadores de nueva contratación que lo soliciten junto con su ropa de invierno. En caso de deterioro, se entregará una nueva previa entrega de la prenda deteriorada.

El trabajador se compromete a mantener y cuidar la ropa y tenerla en las debidas condiciones para su uso, la empresa dispondrá de un lugar de lavado para dichas prendas y correrá a cargo de la empresa tanto la maquinaria necesaria (Lavadora y Secadora y los productos necesarios para el lavado según R.D. 664/1997).



CAPITULO IV

ACCIÓN SINDICAL

Artículo 23º.- DERECHO DE ASAMBLEA

La Representación Legal de los Trabajadores podrá solicitar la celebración de asambleas en el centro de trabajo. Dichas asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. Los convocantes, en cualquier caso, serán los responsables tanto del orden de la misma como de comunicar a la empresa su celebración.

Artículo 24º.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Los delegados de personal y/o miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito horario de 21 horas mensuales retribuidas cada uno, que podrán acumularse entre los delegados pertenecientes a una misma Central Sindical por la que fueron elegidos dentro del cómputo anual, para el ejercicio de sus funciones de representación y actividad sindical, y que las centrales sindicales a que pertenecen les puedan convocar. Asimismo, los delegados de personal de Empresa tendrán los siguientes derechos:

- Derecho de comunicación e información a los trabajadores, siempre que no afecte a la normal realización del trabajo.
- Dispondrán de un local proporcionado por la empresa para reunirse con los medios y material necesarios.
- Los Delegados de Personal tendrán prioridad de permanencia en la empresa, en caso de expediente de regulación de empleo, tanto temporal como definitivo.
- Derecho a realizar colectas, fuera de las horas de trabajo.
- En cuanto a las garantías de los delegados de personal de Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.
- No tendrán la consideración a efectos del consumo del crédito de horas mensuales las actividades como consecuencia:



- De reuniones con la Empresa.
- De negociaciones de Convenio Colectivo.

Como norma general, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 25º.- DESCUENTO CUOTA SINDICAL

La Empresa descontará, a petición escrita del trabajador, mensualmente la cuota sindical que tenga establecida el sindicato al que esté afiliado. La empresa, siguiendo las instrucciones de la central sindical correspondiente, entregará el importe total retenido mediante transferencia a la cuenta bancaria que dicha central indique.



CAPITULO V

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 26º.- JORNADA DE TRABAJO

Se establece que la jornada de trabajo será continuada de 39 horas semanales distribuidas de lunes a sábado durante todo el año, con los horarios que a continuación se indican:

PERSONAL DE PRODUCCIÓN

- **Turno de noche (en caso de que exista):** en caso de que la empresa requiera la implantación del turno de noche, la jornada será de lunes a sábado, en el horario que fije la empresa en cada momento, contando la empresa con la potestad para distribuir irregularmente la jornada de trabajo semanal en función de sus necesidades productivas.
- **Turno de mañana:** la jornada será de lunes a sábado, descansando en sábados alternos. De esta forma, el personal de este turno trabajará un sábado una parte de los trabajadores del turno y el sábado siguiente la otra parte, por lo que trabajarán 35 horas y media de lunes a viernes, y cada grupo 7 horas los sábados que les corresponda trabajar. El horario será el siguiente, en función de si el turno de noche estuviese o no operativo:

Si el turno de noche no estuviese operativo, la jornada será de lunes a sábado con el siguiente horario:

- De lunes a jueves: de 07:00h a 14:00h
- Viernes: de 06:30 a 14:00 h.
- Sábados (alternos): de 07:00 h a 14:00h



Si el turno de noche estuviese operativo, la jornada será de lunes a viernes, con el siguiente horario:

- De lunes a jueves de 06:00h a 14:00h
- Viernes: De 07:00 a 14:00 horas

Por circunstancias excepcionales, el trabajador podrá solicitar un intercambio de su sábado de trabajo con otro trabajador de la misma función profesional, quedando supeditado el intercambio en todo caso a la autorización por parte de la empresa.

- **Turno de tarde:** el horario será el siguiente:
 - De lunes a jueves de 14:00h a 22:00h
 - Viernes de 14:00h a 21:00h

Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero el turno de tarde saldrá a las 18:00 horas. Asimismo, el turno de noche comenzará el día 14 de agosto a la 01:00 horas.

PERSONAL DE MANTENIMIENTO

- **Turno de noche:** el horario será el siguiente:
 - Lunes de 00h a 07:00h
 - De martes a viernes de 23h a 07:00h
- **Turno de mañana:** el horario será el siguiente:
 - De lunes a viernes de 07:00h a 14:00h
 - Sábado de 07:00 h a 11:00h



- **Turno de tarde:** el horario será el siguiente:
 - De lunes a jueves de 15:00h a 23:00h
 - Viernes de 14:00h a 21:00h

PERSONAL DE BÁSCULA

- **Turno de noche:** el horario será el siguiente:
 - De lunes de 00:00h a 07:00h
 - De martes a viernes de 23:00h a 07:00h
- **Turno de mañana:** el horario será el siguiente:
 - De lunes a jueves de 07:00h a 15:00h
 - Viernes de 07:00h a 14:00h
- **Turno de tarde:** el horario será el siguiente:
 - De lunes a jueves de 15:00h a 23:00h
 - Viernes de 14:00h a 21:00h

En jornada continuada se concederá un descanso de 30 minutos diarios que se computarán como de trabajo efectivo.



Artículo 27º.-HORAS EXTRAORDINARIAS

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

Dadas las características del servicio y la naturaleza de la actividad, se realizarán horas extraordinarias cuando estas vengan motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el tratamiento de los residuos.

Asimismo, será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas e invariables, señaladas en el Anexo 1 correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas por libranzas. En el caso de compensación por libranzas, será por cada hora extraordinaria realizada una hora de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

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

Artículo 28º.- VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones.

Los trabajadores que se incorporen a la empresa a lo largo del año disfrutarán antes del 31 de diciembre la parte proporcional que le corresponda.

El disfrute de las vacaciones será en los meses de julio, agosto y septiembre en turnos rotativos, que se establecerán mediante sorteo entre los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que deseen disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional tendrán derecho al disfrute de 33 días en vez de los 31 estipulados. El número de trabajadores que hagan uso de este derecho no excederá en cada mes del 5% de la totalidad de la plantilla, salvo autorización expresa de la empresa.



Los trabajadores podrán hacer cambios en los turnos asignados, dentro de la misma función profesional, por conveniencias personales entre ellos. Estos cambios no se tendrán en cuenta en la rotación de años sucesivos.

El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial del Anexo I.

Artículo 29º. – LICENCIAS RETRIBUIDAS

Todos los trabajadores/as, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y durante el tiempo que a continuación se detalla:

- A) 15 días** en caso de matrimonio.
- B) 3 días** en caso de nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad de residencia, el plazo será de cinco días.
- C) 1 día** por matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo precisa desplazarse a Comunidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días.
- D)** El tiempo indispensable para acudir al funeral de otro trabajador o trabajadora de la Planta que se encontrase en activo en la empresa. No obstante, las necesidades productivas de la Planta deberán garantizarse en todo momento, por lo que la empresa tendrá la potestad de limitar el disfrute simultáneo de este permiso en la medida que precise en aras a garantizar las referidas necesidades productivas.
- E) 1 día** por traslado de domicilio habitual.
- F)** Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- G)** Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



- H)** Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- I)** 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 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.
- J)** El desempeño de la función de jurado tendrá los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- K)** El tiempo necesario para concurrir a exámenes y matriculaciones en centros oficiales.
- L)** Tres días de asuntos propios. Los días de asuntos propios que se pueden disfrutar simultáneamente por más de un trabajador quedan limitados de la siguiente forma:
 - Maquinistas, máximo uno por turno.
 - Peones, máximo tres por turno.
 - Personal mantenimiento, máximo uno por día.
 - Basculistas, máximo uno por día.
 - Jefes de turno o mantenimiento, máximo uno por día.

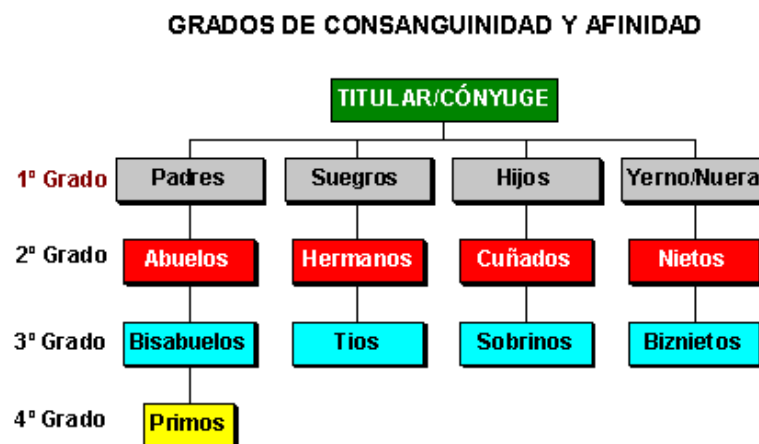
En cualquier caso, nunca podrán disfrutarlo más de 8 empleados en un mismo día. Las solicitudes se deberán presentar en la empresa como mínimo 72 horas antes del día de disfrute y, de producirse más solicitudes de las posibles, se decidirá quién tiene derecho al disfrute por sorteo.



Cuando existan solicitudes realizadas con más de 30 días de antelación, se esperará hasta un mes antes al día solicitado cuando, en caso de que se reciban más de 8 solicitudes para un mismo día, se realizará un sorteo entre las solicitudes presentadas, no participando en este sorteo aquellos trabajadores cuya vigencia del contrato sea inferior a doce meses.

Los sábados en el turno de la mañana no podrán disfrutarse días de asuntos propios.

Todos los días a que se refieren los apartados de este artículo se entiende que son naturales.



Artículo 30º.- LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

La Empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta diez días naturales de permiso sin sueldo al año.



La solicitud deberá realizarse, al menos, diez días antes de la fecha prevista para el inicio de los días de permiso no retribuido, y se concederá siempre que las condiciones de la producción lo permitan.

Artículo 31º.- EXCEDENCIAS

A) Excedencia voluntaria común:

Los trabajadores/as con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de la excedencia deberá formularse por escrito, especificando el motivo de la petición, y será resuelta por la empresa en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador/a excedente tendrá derecho a reingresar en la empresa y a su puesto de trabajo específico al concluir el período de excedencia que solicitó, o a su reingreso antes de que esta concluya, preavisando al menos con dos meses de antelación y siempre que el reingreso coincida con semestres completos desde el inicio de la excedencia.

B) Excedencia voluntaria especial:

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

Terminado el período de excedencia especial, señalada en el presente apartado, el trabajador/a excedente, previa solicitud de reingreso, formulado con dos meses de antelación, se reincorporará automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

Artículo 32º.- FESTIVIDAD PATRONAL SAN MARTÍN DE PORRES

La festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre) se considerará día festivo para toda la plantilla y se abonará la cantidad de ciento diez (110,00) euros, a quien lo trabaje, abonable como Plus de Patrón.



CAPITULO VI

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 33º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base del convenio y los complementos o premios que a lo largo del presente convenio y en la tabla salarial se indiquen para cada actividad y función profesional. Los complementos se denominarán en la forma que a continuación se señala:

- Personal: Antigüedad, Plus Convenio
- De puesto de trabajo: plus Nocturno y plus Tóxico, Penoso y Peligroso.
- De cantidad o calidad de trabajo: Actividad, Asistencia, Plus constancia y Horas Extraordinarias
- De desplazamiento: Transporte.
- De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de Marzo, Verano y Navidad

Artículo 34º .- SALARIO BASE

El salario base para el personal afectado por este convenio es el que se especifica para cada actividad, nivel y grupo profesional, en la tabla salarial del Anexo I.

Artículo 35º.- ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad consistirá en trienios al tres por ciento con un máximo del cuarenta por ciento de incremento sobre el salario base de cada función profesional. Se devengará por los mismos días y por los conceptos que se abona el salario base.



Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta el primer día de ingreso del trabajador en la empresa, independientemente de la modalidad del contrato con el que ingresó.

El complemento de antigüedad comenzará a devengarse desde el primero del mes del que se cumplan los vencimientos.

Artículo 36º.- PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Todo el personal afecto a la plantilla percibirá este plus, como complemento del puesto de trabajo, cuyo importe será del 30% del salario base de su grupo profesional, cantidad que es total ya que en este plus no interviene la antigüedad, quedando como se establece para cada grupo profesional en la tabla salarial del Anexo-I.

Artículo 37º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Todos los trabajadores que realicen su jornada entre las 23,00 horas del día y las 07,00 horas del día siguiente, percibirán íntegramente el plus de nocturnidad, consistente en un 25% del salario base de su grupo profesional y nivel, para el abono de este plus no se ha de considerar la antigüedad.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna, y tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable.

Los trabajadores que realicen parte de su jornada dentro del horario antes indicado, cobrarán este plus proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 38º.- PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un plus de asistencia para todo el personal con el importe mensual que se indica en la tabla salarial del Anexo I.

Artículo 39º.- PLUS DE ACTIVIDAD.

La cuantía mensual será la reflejada en la tabla salarial del Anexo I al presente Convenio.



Artículo 40º.- PLUS DE TRANSPORTE

Su importe mensual será el reflejado en la tabla salarial del Anexo I, del presente Convenio. Este plus de carácter salarial queda excluido del módulo de cálculo para cualquier concepto.

Artículo 41º. – PLUS CONVENIO

Se establece un plus convenio para todo el personal, con el importe mensual que se indica en la tabla salarial del Anexo I, para quince mensualidades.

Artículo 42º. – PLUS CONSTANCIA

Este plus se abonará únicamente por asistir a trabajar, por lo que no se abonará en caso de ausencia del trabajador, cualquiera que sea la causa.

No computarán a efectos de ausencia las relacionadas con la actividad sindical por parte de la RLT.

Este plus será un importe mensual que se devengará por día efectivo de trabajo.

Artículo 43º. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

La Empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

- A) **Cuantía:** La fijada para cada función profesional en la tabla salarial que se confeccione cada año.
- B) **Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Marzo, Verano y Navidad.
- C) **Fechas de abono:** La paga extraordinaria de Marzo se hará efectiva junto con la nómina de febrero, la paga de Verano se hará efectiva junto con la nómina de junio y la de Navidad se hará efectiva el día 20 de diciembre.
- D) **Periodo de devengo:** Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se devengarán semestralmente. En caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. La



paga extra de Marzo se devengará anualmente, abonándose por doceavas partes en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo:

- **Paga de Verano:** Se devengará del 1 enero al 30 de junio.
- **Paga de Navidad:** Se devengará del 1 julio al 31 de diciembre.
- **Paga de Marzo:** Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 44º.- PAGO DE HABERES

El pago de haberes será mensual, con un anticipo a cuenta que se abonará el día 15 del mes, produciéndose la liquidación mensual definitiva el día 5 del mes siguiente.

El importe de los anticipos será de 455,00 euros mensuales.

Cuando el día de pago coincida con domingo o festivo, el abono se producirá el día hábil inmediatamente anterior.

Artículo 45º.- PRÉSTAMOS REINTEGRABLES

Los trabajadores/as fijos podrán solicitar préstamos reintegrables por un importe máximo de 1.000 Euros.

Estos préstamos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en los supuestos gastos imprevistos o extraordinarios, a tal efecto la empresa dotará de un fondo de 6.000 Euros.

La concesión de estos préstamos lo regulará la empresa y se darán en función de llegada de las solicitudes que deberán efectuarse por escrito, debiendo amortizarse en un plazo máximo de 10 meses.

Se establece un periodo de cadencia para la solicitud de préstamos, de forma que entre el vencimiento de un préstamo y la solicitud del siguiente tienen que transcurrir al menos 6 meses.



Artículo 46º.- SALARIOS

Las tablas retributivas definitivas para los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, estableciéndose con los siguientes incrementos para cada año de vigencia:

- **Para el año 2020:** Se aplicarán las tablas salariales definitivas del año 2019.
- **Para el año 2021:** El incremento salarial será del 1% sobre tablas definitivas de 2020.

Por otro lado, se incrementan 75 euros/año a la función profesional de conductor-maquinista, entre 15 pagas, de forma que se incrementarán 5 €/mes al “plus actividad” y 5 euros a cada paga extra y a la retribución de vacaciones.

- **Para el año 2022:** El incremento salarial será del 1,50%, sobre tablas definitivas de 2021.

Por otro lado, se incrementan 75 euros/año a la función profesional de conductor-maquinista, entre 15 pagas, de forma que se incrementarán 5 €/mes al “plus actividad” y 5 euros a cada paga extra y a la retribución de vacaciones.

- **Para el año 2023:** El incremento salarial será del 2%, sobre tablas definitivas de 2022.

Por otro lado, se incrementan 75 euros/año a la función profesional de conductor-maquinista, entre 15 pagas, de forma que se incrementarán 5 €/mes al “plus actividad” y 5 euros a cada paga extra y a la retribución de vacaciones.

- **Para el año 2024:** El incremento salarial será del 2,50%, sobre tablas definitivas de 2023.

Por otro lado, se incrementan 75 euros/año a la función profesional de conductor-maquinista, entre 15 pagas, de forma que se incrementarán 5 €/mes al “plus actividad” y 5 euros a cada paga extra y a la retribución de vacaciones.

Un 25% del incremento porcentual pactado para cada año irá destinado al “Plus de Constancia”, en la forma que se refleja en las tablas salariales del Anexo I.

Si el IPC real computado desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024 fuese superior al 7%, el porcentaje resultante de la diferencia entre estos porcentajes se incrementará con efectos 1 de enero de 2025, estableciéndose unas tablas provisionales para el año



2025 con el referido incremento. La fórmula sería la siguiente:

Porcentaje de incremento por revisión salarial desde 01/01/2025 = (IPC 2021-2024) – 7%



CAPITULO V

SOCIALES

Artículo 47º.- PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

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 48º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Estas materias se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general*, por la *Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, por el *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*, así como por demás normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

Artículo 49º.- PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Con justificación medica 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.

Artículo 50º.- GÉNERO NEUTRO

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras

Artículo 51º.- MEDIDAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

- a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.
- b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.



- c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.
3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:
- a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.
 - b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.
 - c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.
 - d) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.
 - e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como



consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.



DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA - PERMISO DE CONDUCIR

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA – 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.

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, los citados artículos cambiarán su redacción para adaptarse a la Legislación o el Estatuto de los Trabajadores que estén vigentes en cada momento.



DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Con carácter supletorio, en lo no pactado 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.

DISPOSICION FINAL TERCERA

El presente Convenio Colectivo es suscrito por la empresa UTE-URBAHOMAR, concesionaria de la Planta de Selección y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos del Baix Vinalopó (Elche) y los miembros del Comité de Empresa de dicho servicio.



ANEXO I - TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL UTE URBAHORMAR - PLANTA DE ELCHE - DEFINITIVAS 2020

							11	1	1	1	1	
	SALARIO BASE	PLUS TRANSPOR TE	PLUS ASISTENC IA	PLUS T.P.P.	PLUS ACTIVIDA D	PLUS CONVENI O	TOTAL MES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICI OS	VACACION ES	TOTAL AÑO
ENCARGADO	924,05	57,51	222,51	277,23	53,70	65,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	1.600,00	24.000,00
CONDUCTOR/MAQUINISTA	730,32	57,51	139,62	219,10	88,45	65,00	1.300,00	1.300,00	1.300,00	1.300,00	1.300,00	19.500,00
PEÓN ESPECIALISTA	700,86	57,51	131,41	210,79	122,62	65,00	1.288,19	1.288,19	1.288,19	1.288,19	1.288,19	19.322,85
BASCULISTA	700,86	57,51	131,41	210,79	122,62	65,00	1.288,19	1.288,19	1.288,19	1.288,19	1.288,19	19.322,85
PEÓN	647,84	57,51	121,47	194,84	113,34	65,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	18.000,00
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	828,21	57,51	155,29	249,09	144,90	65,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	22.500,00
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	740,94	57,51	138,93	222,85	129,63	65,00	1.354,86	1.354,86	1.354,86	1.354,86	1.354,86	20.322,85
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	700,86	57,51	131,41	210,79	122,62	65,00	1.288,19	1.288,19	1.288,19	1.288,19	1.288,19	19.322,85

ANTIGÜEDAD AÑO 2020

HORAS EXTRAS 2020



	3 AÑOS (3%)	6 AÑOS (6%)	9 AÑOS (9%)	12 AÑOS (12%)	15 AÑOS (15%)	18 AÑOS (18%)	21 AÑOS (21%)
ENCARGADO	27,72	55,44	83,16	110,89	138,61	166,33	194,05
CONDUCTOR/MAQUINISTA	21,91	43,82	65,73	87,64	109,55	131,46	153,37
PEÓN ESPECIALISTA	21,03	42,05	63,08	84,10	105,13	126,15	147,18
BASCULISTA	21,03	42,05	63,08	84,10	105,13	126,15	147,18
PEÓN	19,44	38,87	58,31	77,74	97,18	116,61	136,05
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	24,85	49,69	74,54	99,39	124,23	149,08	173,92
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	22,23	44,46	66,68	88,91	111,14	133,37	155,60
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	21,03	42,05	63,08	84,10	105,13	126,15	147,18

	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
ENCARGADO	16,27	20,34
CONDUCTOR/MAQUINISTA	15,54	19,42
PEÓN ESPECIALISTA	15,39	19,23
BASCULISTA	15,39	19,23
PEÓN	14,34	17,93
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	17,93	22,41
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	16,20	20,24
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	15,40	19,24



ANEXO I - TABLAS SALARIALES (Cont.)

TABLA SALARIAL UTE URBAHORMAR - PLANTA DE ELCHE - DEFINITIVAS 2021

							11	1	1	1	1	11	
	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS T.P.P.	PLUS ACTIVIDAD	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONSTANCIA	TOTAL AÑO
ENCARGADO	931,43	57,93	224,29	279,44	54,21	65,48	1.612,78	1.612,78	1.612,78	1.612,78	1.612,78	4,39	24.240,00
CONDUCTOR/MAQUINISTA	735,81	57,93	140,67	220,75	94,14	65,48	1.314,78	1.314,78	1.314,78	1.314,78	1.314,78	4,39	19.770,00
PEÓN ESPECIALISTA	706,12	57,93	132,40	212,37	123,56	65,48	1.297,85	1.297,85	1.297,85	1.297,85	1.297,85	4,39	19.516,08
BASCULISTA	706,12	57,93	132,40	212,37	123,56	65,48	1.297,85	1.297,85	1.297,85	1.297,85	1.297,85	4,39	19.516,08
PEÓN	652,58	57,93	122,36	196,27	114,17	65,48	1.208,78	1.208,78	1.208,78	1.208,78	1.208,78	4,39	18.180,00
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	834,71	57,93	156,51	251,05	146,10	65,48	1.511,78	1.511,78	1.511,78	1.511,78	1.511,78	4,39	22.725,00
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	746,59	57,93	139,98	224,54	130,66	65,48	1.365,18	1.365,18	1.365,18	1.365,18	1.365,18	4,39	20.526,08
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	706,12	57,93	132,40	212,37	123,56	65,48	1.297,85	1.297,85	1.297,85	1.297,85	1.297,85	4,39	19.516,08



ANTIGÜEDAD AÑO 2021

	3 AÑOS (3%)	6 AÑOS (6%)	9 AÑOS (9%)	12 AÑOS (12%)	15 AÑOS (15%)	18 AÑOS (18%)	21 AÑOS (21%)
ENCARGADO	27,94	55,89	83,83	111,77	139,71	167,66	195,60
CONDUCTOR/MAQUINISTA	22,07	44,15	66,22	88,30	110,37	132,45	154,52
PEÓN ESPECIALISTA	21,18	42,37	63,55	84,73	105,92	127,10	148,28
BASCULISTA	21,18	42,37	63,55	84,73	105,92	127,10	148,28
PEÓN	19,58	39,15	58,73	78,31	97,89	117,46	137,04
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	25,04	50,08	75,12	100,17	125,21	150,25	175,29
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	22,40	44,80	67,19	89,59	111,99	134,39	156,78
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	21,18	42,37	63,55	84,73	105,92	127,10	148,28

HORAS EXTRAS 2021

	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
ENCARGADO	16,27	20,34
CONDUCTOR/MAQUINISTA	15,54	19,42
PEÓN ESPECIALISTA	15,39	19,23
BASCULISTA	15,39	19,23
PEÓN	14,34	17,93
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	17,93	22,41
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	16,20	20,24
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	15,40	19,24



ANEXO I - TABLAS SALARIALES (Cont.)

TABLA SALARIAL UTE URBAHORMAR - PLANTA DE ELCHE - DEFINITIVAS 2022

							11	1	1	1	1	11	
	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS T.P.P.	PLUS ACTIVIDAD	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONSTANCIA	TOTAL AÑO
ENCARGADO	942,59	58,58	226,97	282,79	54,99	66,21	1.632,14	1.632,14	1.632,14	1.632,14	1.632,14	11,04	24.603,60
CONDUCTOR/MAQUINISTA	744,13	58,58	142,26	223,24	100,24	66,21	1.334,67	1.334,67	1.334,67	1.334,67	1.334,67	11,04	20.141,52
PEÓN ESPECIALISTA	714,06	58,58	133,89	214,76	124,99	66,21	1.312,49	1.312,49	1.312,49	1.312,49	1.312,49	11,04	19.808,82
BASCULISTA	714,06	58,58	133,89	214,76	124,99	66,21	1.312,49	1.312,49	1.312,49	1.312,49	1.312,49	11,04	19.808,82
PEÓN	659,74	58,58	123,70	198,42	115,43	66,21	1.222,08	1.222,08	1.222,08	1.222,08	1.222,08	11,04	18.452,70
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	844,55	58,58	158,35	254,00	147,93	66,21	1.529,63	1.529,63	1.529,63	1.529,63	1.529,63	11,04	23.065,88
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	755,13	58,58	141,59	227,11	132,21	66,21	1.380,83	1.380,83	1.380,83	1.380,83	1.380,83	11,04	20.833,97
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	714,06	58,58	133,89	214,76	124,99	66,21	1.312,49	1.312,49	1.312,49	1.312,49	1.312,49	11,04	19.808,82



ANTIGÜEDAD AÑO 2022

	3 AÑOS (3%)	6 AÑOS (6%)	9 AÑOS (9%)	12 AÑOS (12%)	15 AÑOS (15%)	18 AÑOS (18%)	21 AÑOS (21%)
ENCARGADO	28,28	56,56	84,83	113,11	141,39	169,67	197,94
CONDUCTOR/MAQUINISTA	22,32	44,65	66,97	89,30	111,62	133,94	156,27
PEÓN ESPECIALISTA	21,42	42,84	64,27	85,69	107,11	128,53	149,95
BASCULISTA	21,42	42,84	64,27	85,69	107,11	128,53	149,95
PEÓN	19,79	39,58	59,38	79,17	98,96	118,75	138,54
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	25,34	50,67	76,01	101,35	126,68	152,02	177,35
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	22,65	45,31	67,96	90,62	113,27	135,92	158,58
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	21,42	42,84	64,27	85,69	107,11	128,53	149,95

HORAS EXTRAS 2022

	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
ENCARGADO	16,27	20,34
CONDUCTOR/MAQUINISTA	15,54	19,42
PEÓN ESPECIALISTA	15,39	19,23
BASCULISTA	15,39	19,23
PEÓN	14,34	17,93
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	17,93	22,41
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	16,20	20,24
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	15,40	19,24



ANEXO I - TABLAS SALARIALES (Cont.)

TABLA SALARIAL UTE URBAHORMAR - PLANTA DE ELCHE - DEFINITIVAS 2023

							11	1	1	1	1	11	
	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS T.P.P.	PLUS ACTIVIDAD	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONSTANCIA	TOTAL AÑO
ENCARGADO	957,65	59,46	230,60	287,31	56,12	67,21	1.658,34	1.658,34	1.658,34	1.658,34	1.658,34	20,05	25.095,67
CONDUCTOR/MAQUINISTA	755,35	59,46	144,41	226,61	106,88	67,21	1.359,92	1.359,92	1.359,92	1.359,92	1.359,92	20,05	20.619,28
PEÓN ESPECIALISTA	724,77	59,46	135,89	217,98	126,98	67,21	1.332,30	1.332,30	1.332,30	1.332,30	1.332,30	20,05	20.205,00
BASCULISTA	724,77	59,46	135,89	217,98	126,98	67,21	1.332,30	1.332,30	1.332,30	1.332,30	1.332,30	20,05	20.205,00
PEÓN	669,39	59,46	125,51	201,33	117,19	67,21	1.240,08	1.240,08	1.240,08	1.240,08	1.240,08	20,05	18.821,75
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	857,81	59,46	160,84	257,99	150,47	67,21	1.553,78	1.553,78	1.553,78	1.553,78	1.553,78	20,05	23.527,19
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	766,64	59,46	143,74	230,57	134,38	67,21	1.402,01	1.402,01	1.402,01	1.402,01	1.402,01	20,05	21.250,65
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	724,77	59,46	135,89	217,98	126,98	67,21	1.332,30	1.332,30	1.332,30	1.332,30	1.332,30	20,05	20.205,00



ANTIGÜEDAD AÑO 2023

	3 AÑOS (3%)	6 AÑOS (6%)	9 AÑOS (9%)	12 AÑOS (12%)	15 AÑOS (15%)	18 AÑOS (18%)	21 AÑOS (21%)
ENCARGADO	28,73	57,46	86,19	114,92	143,65	172,38	201,11
CONDUCTOR/MAQUINISTA	22,66	45,32	67,98	90,64	113,30	135,96	158,62
PEÓN ESPECIALISTA	21,74	43,49	65,23	86,97	108,72	130,46	152,20
BASCULISTA	21,74	43,49	65,23	86,97	108,72	130,46	152,20
PEÓN	20,08	40,16	60,25	80,33	100,41	120,49	140,57
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	25,73	51,47	77,20	102,94	128,67	154,41	180,14
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	23,00	46,00	69,00	92,00	115,00	138,00	160,99
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	21,74	43,49	65,23	86,97	108,72	130,46	152,20

HORAS EXTRAS 2023

	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
ENCARGADO	16,27	20,34
CONDUCTOR/MAQUINISTA	15,54	19,42
PEÓN ESPECIALISTA	15,39	19,23
BASCULISTA	15,39	19,23
PEÓN	14,34	17,93
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	17,93	22,41
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	16,20	20,24
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	15,40	19,24



ANEXO I - TABLAS SALARIALES (Cont.)

TABLA SALARIAL UTE URBAHORMAR - PLANTA DE ELCHE - DEFINITIVAS 2024

							11	1	1	1	1	11	
	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS T.P.P.	PLUS ACTIVIDAD	PLUS CONVENIO	TOTAL MES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONSTANCIA	TOTAL AÑO
ENCARGADO	976,77	60,58	235,20	293,04	57,69	68,47	1.691,75	1.691,75	1.691,75	1.691,75	1.691,75	31,53	25.723,06
CONDUCTOR/MAQUINISTA	769,61	60,58	147,13	230,89	114,19	68,47	1.390,85	1.390,85	1.390,85	1.390,85	1.390,85	31,53	21.209,62
PEÓN ESPECIALISTA	738,36	60,58	138,44	222,07	129,64	68,47	1.357,55	1.357,55	1.357,55	1.357,55	1.357,55	31,53	20.710,12
BASCULISTA	738,36	60,58	138,44	222,07	129,64	68,47	1.357,55	1.357,55	1.357,55	1.357,55	1.357,55	31,53	20.710,12
PEÓN	681,63	60,58	127,81	205,01	119,54	68,47	1.263,03	1.263,03	1.263,03	1.263,03	1.263,03	31,53	19.292,30
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	874,65	60,58	164,00	263,06	153,82	68,47	1.584,57	1.584,57	1.584,57	1.584,57	1.584,57	31,53	24.115,37
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	781,25	60,58	146,48	234,97	137,26	68,47	1.429,01	1.429,01	1.429,01	1.429,01	1.429,01	31,53	21.781,92
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	738,36	60,58	138,44	222,07	129,64	68,47	1.357,55	1.357,55	1.357,55	1.357,55	1.357,55	31,53	20.710,12



ANTIGÜEDAD AÑO 2024

	3 AÑOS (3%)	6 AÑOS (6%)	9 AÑOS (9%)	12 AÑOS (12%)	15 AÑOS (15%)	18 AÑOS (18%)	21 AÑOS (21%)
ENCARGADO	29,30	58,61	87,91	117,21	146,52	175,82	205,12
CONDUCTOR/MAQUINISTA	23,09	46,18	69,26	92,35	115,44	138,53	161,62
PEÓN ESPECIALISTA	22,15	44,30	66,45	88,60	110,75	132,90	155,06
BASCULISTA	22,15	44,30	66,45	88,60	110,75	132,90	155,06
PEÓN	20,45	40,90	61,35	81,80	102,25	122,69	143,14
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	26,24	52,48	78,72	104,96	131,20	157,44	183,68
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	23,44	46,88	70,31	93,75	117,19	140,63	164,06
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	22,15	44,30	66,45	88,60	110,75	132,90	155,06

HORAS EXTRAS 2024

	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
ENCARGADO	16,27	20,34
CONDUCTOR/MAQUINISTA	15,54	19,42
PEÓN ESPECIALISTA	15,39	19,23
BASCULISTA	15,39	19,23
PEÓN	14,34	17,93
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	17,93	22,41
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	16,20	20,24
OFICIAL 3ª MANTENIMIENTO	15,40	19,24