



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

334 *RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS S.A. ALICANTE*

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 **PREZERO Gestión de Residuos, S.A. (Antes CESPA Gestión de Residuos, S.A.)**, centro de trabajo de **ALICANTE** suscrito por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

ANTECEDENTES DE HECHO

- I. Con fecha 10/01/2023 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 de Trabajo y Seguridad Social que ha sido recibido en esta Dirección Territorial.

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 Consellerías 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 Consellerías 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 Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Consellería 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, 18 de enero de 2023

La directora territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. PARA LOS SERVICIOS PRESTADOS DESDE SU CENTRO DE TRABAJO DE VIAL DE LOS CIPRESES EN LA PROVINCIA DE ALICANTE

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa PREZERO Gestión de Residuos, S.A. (antes CESPA, Gestión de Residuos, S.A.) y sus trabajadores del centro de trabajo y servicios de Alicante-Vial de los Cipreses.

El presente convenio está suscrito por la Representación de la Empresa y por la Representación Legal de los Trabajadores en dicho centro de trabajo, quienes se reconocen mutuamente como interlocutores con capacidad, personalidad y legitimación suficiente para la firma del presente, conforme lo establecido en los artículos 82 y 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La relación que a continuación se efectúa de las funciones es meramente enunciativa, y no supone la obligación de que coexistan si las necesidades y el volumen del negocio no lo requiere.

Se distinguen:

- 1.- Limpiezas industriales: dentro de esta actividad se diferencian:
 - Limpiezas de alcantarillado: que consisten en la realización de limpiezas de la red pública. La forma de actuar será por impulsión de agua y absorción de los residuos depositados en la red. Estos trabajos también abarcarán los trabajos de limpieza de imbornales, rejillas y demás elementos que conforman la red de saneamiento (bombeos colectores visitables, depuradoras, etc.). Para la realización de las tareas deberá contar con los equipos adecuados (camiones, motocarros, equipos de inspección... etc.). Dentro de esta actividad y por extensión quedan incluidos los trabajos de desatasco y absorción de fosas a realizar en propiedades privadas tales como comunidades de propietarios y administradores de fincas.
 - Limpiezas en Industrias: que incluyen las absorciones, limpiezas de balsas y depósitos e incluso las limpiezas de alta presión, tanto en cuanto la organización del trabajo lo permita y exista una dotación de recursos humanos y mecánicos suficiente, etc..

- 2.- Transporte de residuos: se incluyen las actividades realizadas desde la entrada a la instalación de un cliente hasta la descarga del mencionado producto (sea cual sea) en otro punto, utilizando para ello el equipo apropiado. Este equipo estará constituido por un contenedor (caja abierta o cerrada, caja con o sin tapas, contenedor para escombro, cubas, cisternas, etc.) y un vehículo (camión porta-contenedores, volquetes, cargas traseras, frontales o laterales, remolques, equipos mixtos, camiones cajas, etc.). Por transporte de residuos se entiende el transporte de cualquier tipo de producto, incluso los peligrosos siempre y cuando se cumplan todas las normativas vigentes en materia de seguridad y medio ambiente.



3.- Gestión de residuos: se entiende por tal actividad la realización de las tareas oportunas para conseguir la salida medioambientalmente más correcta de todos los residuos, así como la minimización de su impacto en el Medio Ambiente. Este apartado se subdivide en las siguientes actividades:

- Recogida Selectiva en Origen, que permite la clasificación del residuo desde el punto de generación y por tanto su separación más racional y en consecuencia su mayor reciclado
- Separación en Planta de Transferencias, para la separación de los residuos en destino y mejor tratamiento individualizado.
- Gestión de Ecoparques, para la recepción de residuos en destino de manera selectiva.
- Trabajos de jardinería, orientado al mantenimiento de jardines de las grandes superficies industriales o privadas.
- Limpieza de interiores, limpieza de fachadas y limpieza viaria en fábricas, es decir, todas aquellas limpiezas de instalaciones de trabajo que por sus condiciones especiales requieren un tratamiento especializado de las condiciones generales de limpieza.

Esta enumeración realizada de las funciones es meramente enunciativa y no supone la obligación de que coexistan si las necesidades y el volumen de negocio no lo requieren. Con las excepciones establecidas en cada momento por la Legislación Laboral vigente.

Artículo 2. Ámbito personal.

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todos los trabajadores de PREZERO Gestión de Residuos, S.A. incluidos en el ámbito anterior.

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

Asimismo, están excluidos del ámbito de este Convenio los supuestos contemplados en el artículo 1.3 de la citada Ley.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma y tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023, no obstante los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2022. Los atrasos se abonarán en la nómina del mes siguiente a la publicación del presente convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, aunque la empresa podrá adelantar el abono de los citados emolumentos.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia prevista, sin necesidad de preaviso alguno.



Artículo 5. 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 se comprometen a la renegociación inmediata del precepto o preceptos afectados del convenio, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

Artículo 6. Legislación aplicable y Comisión Paritaria.

En todo aquello que no sea objeto de regulación específica en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE núm. 181 de 30 de julio de 2013), en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general.

Se constituye una Comisión Paritaria compuesta por 6 integrantes, 3 por la representación social y 3 por la representación empresarial.

Las funciones serán las siguientes:

- Resolver las discrepancias que surjan en la interpretación del convenio colectivo.
- Conocer los acuerdos y resolver las discrepancias sobre la inaplicación de condiciones de trabajo.
- Capacidad de aprobación y firma de las tablas salariales del presente convenio.
- La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en Alicante, c/ Vial de los Cipreses, 40.

Para cualquier litigio derivado de la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo las partes se someten expresamente a la conciliación y mediación del Tribunal de Arbitraje Laboral y, subsidiariamente, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales Competentes.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que se establecen en el presente Convenio 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, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en el presente convenio.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y



condiciones que están pactadas.

Artículo 8. Derogación.

La totalidad de los acuerdos o pactos de empresa de cualquier naturaleza que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio quedarán validados en lo que no contradigan al presente convenio colectivo, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Capítulo II. Condiciones generales de ingreso.

Artículo 9. Ingreso al trabajo.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en este Convenio Colectivo.

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 10. Pruebas de aptitud.

La empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, podrá realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes.

La empresa y los trabajadores vendrán obligados, materia de reconocimiento médico con motivo de la admisión de los trabajadores a cumplir con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los reconocimientos médicos deberán adaptarse al puesto de trabajo de que se trate.

Capítulo III. Clasificación, admisión del personal, promociones y ascensos

Todas las referencias a los trabajadores del presente texto, así como en sus anexos, se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, que prestan servicios en la empresa, sin que exista discriminación por razón de sexo, existiendo principio de igualdad en el acceso a los puestos de trabajo y/o grupos profesionales e igualdad de remuneración.

Artículo 11. 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 sus 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 sus tareas, funciones, especialidad profesional o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 12. Grupos profesionales.

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

- Grupo de mandos intermedios
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas que para cada uno de ellos se especifican a continuación:

a) Grupo de Mandos Intermedios

- Encargado General
- Encargado

b) Grupo de Administrativos

- Oficial 1ª administrativo
- Oficial de 2ª Administrativo
- Auxiliar administrativo
- Comercial

c) Personal Obrero

- Jefe de Equipo
- Oficial
- Conductor Especialista
- Especialista
- Peón Especialista
- Peón

Definición de los puestos de trabajo:

a) Mandos Intermedios.

- Encargado General: con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Gerente, 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.

- Encargado: a las órdenes de un Encargado General, tiene a su cargo a los



Jefes de Equipo, oficiales y el resto de personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios y de las actividades y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

b) Administrativos.

- Oficial 1ª administrativo: empleado con determinado grado de responsabilidad en una determinada área que dedica su actividad a operaciones administrativas de determinada complejidad no puramente mecánicas, inherentes al trabajo de oficina. Requiere conocimiento de normativa exhaustivo y manejo avanzado de los programas de gestión. Se corresponde con el anterior Oficial Administrativo.

- Oficial 2ª administrativo: empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas manejando correctamente los sistemas de gestión y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina. Se corresponde con el anterior Auxiliar Administrativo.

- Auxiliar administrativo: empleado cuya función principal es apoyar al Oficial administrativo y que cuenta con nociones básicas de las aplicaciones de gestión. De nueva creación.

- Comercial: empleado cuya función es la captación de nuevos clientes y mercados.

d) Obrero.

- Jefe de Equipo: A las órdenes del encargado general o encargados, es un operario especializado que ayuda a éste en la gestión diaria del servicio, bien responsabilizándose de la correcta ejecución las tareas definidas en el artículo 1, realizándolas en persona si es necesario, bien responsabilizándose de la gestión y correcta ejecución de los servicios In Plant en un cliente o servicio/centro de trabajo distinto del de Vial de los Cipreses 40. De nueva creación.

- Oficial: (A extinguir) a las órdenes de los Encargados o Jefes de Equipos, es un operario especializado en la realización de las tareas y actividades del artículo 1 y que puede apoyar o sustituir directamente la labor del jefe de equipo siempre previa autorización del mismo. Posee todos los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento, tiene a su cargo al equipo de intervención en el caso de ser necesario y autorizado.

- Conductor Especialista: en posesión del carné de conducir correspondiente para vehículos pesados, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller, igualmente ejercerán cualquiera de las actividades definidas en el artículo 1. Cuidará especialmente de que el vehículo o maquina que conduzca salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las maquinas 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. Realizará las mismas funciones que el Oficial, salvo la sustitución del Encargado o



Jefe de Equipo

- Especialista: operario que, con conocimientos totales del oficio, capacitación y experiencia superior a 5 años en todas las actividades indicadas en el artículo 1, y que posee incluso capacidad de trabajo de forma autónoma habitual en instalaciones de cliente y conducción de vehículos ligeros. De nueva creación.

- Peón especialista el dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exige, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo y manejar maquinaria sin carnet específico o vehículos ligeros.

- Peón: Operario de recogida de residuos, de limpieza o de triaje en planta, que desarrolla labores básicas y recurrentes bajo las órdenes de un encargado o jefe de equipo en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. De nueva creación.

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

Artículo 13. Admisión del personal.

La admisión del personal se ajustará a lo legalmente dispuesto sobre contratación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba que no podrá exceder de la siguiente escala:

- Personal administrativo y mandos intermedios: dos meses.
- Personal obrero: un mes.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la rescisión o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada o al desempeño de las funciones específicas y clasificadas en este Convenio.

Artículo 14. Promoción y ascensos.

En el momento en que surja la necesidad de contratar una o varias personas las plazas serán ofertadas en primera instancia a los trabajadores de la empresa al objeto de favorecer la promoción profesional.

La empresa hará pública en el tablón de anuncios del centro de trabajo que tiene una vacante a cubrir, así como mediante escrito a la representación legal de los trabajadores del centro afectado, de los puestos a cubrir y la modalidad contractual con la que se pretende contratar.

De no ser posible cubrirla mediante el procedimiento de promoción interna, se hará oferta pública, excepto en aquellos supuestos derivados de imposibilidad manifiesta por necesidades organizativas urgentes o imprevistas.

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 dentro del grupo de operarios se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto
- Titulación o Formación en el puesto: puntuarán los cursos de formación tanto reglada como continua y ocupacional que acredite haber realizado el aspirante. Supondrá un 40% de la valoración global en el proceso selectivo.
- Experiencia y/o Conocimientos del puesto de trabajo: puntuará la experiencia que acredite el aspirante en el desempeño de idéntico o similar puesto de trabajo al que se pretenda cubrir ya sea la misma o diferente empresa, debiendo acreditar fehacientemente dicha experiencia si se trata de diferente empresa. Supondrá un 40% de la valoración global del proceso selectivo.
- Historial profesional: puntuará el historial profesional del aspirante dentro de la compañía. Supondrá un 10% de la valoración global del proceso selectivo.
- Entrevista Personal: supondrá un 10% de la valoración global del proceso de selección.

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 el grupo profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

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

Capítulo IV. Organización del trabajo y productividad.

Artículo 15. 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 facultades 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 16. Prestación del trabajo y movilidad funcional.



La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Los trabajadores, siempre que cumplan dichos requisitos, podrán ser destinados a otro puesto, dentro del mismo grupo profesional, cuando las necesidades de organización o producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso alguno de parte.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante la empresa podrá, cumpliendo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, destinar a los trabajadores a realizar trabajos de grupo profesional distinto, reintegrándoles a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a seis meses dentro de un año u ocho en un plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución a trabajadores con licencias, excedencias, bajas por maternidad, enfermedad común o accidente de trabajo que necesariamente conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

La retribución de ese personal, siempre que desarrolle trabajos de grupo profesional superior será la correspondiente al mismo.

La movilidad funcional para la encomienda de trabajos de inferior grupo profesional deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, conservando la retribución correspondiente a su nivel profesional.

No obstante si el cambio tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 17. Discreción profesional.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 18. Productividad.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento. En aras a la eliminación de horas no productivas, se prestará especial atención a los tiempos muertos en los inicios y finales de jornada, así como a los descansos preceptivos por la legislación de transporte

Capítulo V. Jornada.

Artículo 19. Jornada y distribución de la jornada.

Las partes negociadoras de este convenio acuerdan que la jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales o mil setecientas ochenta horas en cómputo anual establecidas de Lunes a Domingo en caso de necesidad de la empresa.



Mediante acuerdo entre empresa y trabajador la jornada podrá ser distribuirse irregularmente a lo largo del año.

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas.

Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido. Los trabajadores se comprometen a finalizar la tarea o el servicio encomendado dentro de su jornada laboral, una vez iniciado el mismo, prolongando su jornada de trabajo si fuera necesario, hasta un máximo de 2 horas, percibiendo la retribución correspondiente al exceso de jornada como hora de prolongación de jornada. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, única y exclusivamente aquellas que superen la jornada máxima establecida legalmente. La diferencia entre la jornada máxima legal y la fijada en el presente convenio colectivo, se configurarán como horas adicionales, sin perjuicio de su retribución y/o compensación como horas extraordinarias.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora de prolongación de jornada.

Los trabajadores que estén adscritos a sistemas de turnos, vienen obligados 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 de prolongación de jornada.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Constituirán horas extraordinarias aquellas que vengan recogidas en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador. La retribución de las Horas Extraordinarias se efectuará con los siguientes importes:

DÍAS NORMALES

ESPECIALISTA, PEÓN ESPECIALISTA, PEÓN	10,00€
RESTO CATEGORÍAS	11,00€

DÍAS FESTIVOS/DOMINGOS

ESPECIALISTA, PEÓN ESPECIALISTA, PEÓN	13,25€
RESTO CATEGORÍAS	13,75€

Los efectos económicos del presente artículo empezarán a aplicarse a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante del Convenio.

En la retribución de las horas extraordinarias el trabajador podrá optar por percibir la retribución correspondiente a la hora extraordinaria o bien por la



compensación en descansos sustitutivos en proporción 1,25 a ordinaria, es decir una jornada de 4 horas extraordinarias compensa con 5 ordinarias, siendo estos descansos en periodos acumulados de ocho horas, a disfrutar en los cuatro meses siguientes, habiendo sido consensuados los mismos previamente con la empresa.

Aquellos trabajadores que, por su distribución irregular de jornada, trabajen de forma habitual de lunes a domingo percibirán por los trabajos en domingo un plus de festividad cuya cuantía se indica en el artículo 25 y tendrán únicamente retribución como hora extra festiva cuando deban efectuar su trabajo en festivo, sin menoscabo de la realización de las pertinentes horas establecidas en el convenio.

Los trabajadores cuyo contrato de trabajo sea de Lunes a Viernes percibirán los trabajos en sábado y domingo como festivo.

Artículo 21. Guardias y festivos.

Se considera «guardia» aquel servicio especial a desarrollar de forma obligatoria, conforme a los turnos previamente establecidos, después de la jornada de trabajo, y cuya finalidad será el estar disponible y localizable fuera del centro de trabajo para atender los servicios urgentes, y en su caso las correspondientes reparaciones urgentes que requieran intervención inmediata.

Dicho servicio especial implica por tanto la disponibilidad así como la mayor dedicación, para garantizar el correcto funcionamiento de la actividad de la empresa.

Las guardias tendrán carácter semanal, agrupándose en bloques de 2 días, comenzando la situación de guardia los sábados, a partir de las 00.00 horas hasta las 24.00 horas del domingo. En caso de que haya un día festivo entre semana, el importe será el correspondiente a un día de guardia.

El personal disponible se define como:

a) Personal de guardia: aquel operario que se encuentre disponible y localizable fuera de su jornada laboral, a los efectos de atender a los avisos urgentes, y en su caso efectuar las correspondientes intervenciones para atender las necesidades del cliente.

Las guardias se desarrollarán, en principio, y salvo la existencia de otras necesidades por parte de la empresa, por uno o dos operarios en función del servicio a realizar.

Las actuaciones o intervenciones a desarrollar durante el servicio especial de guardias serán:

- La guardia comprende los trabajos realizados por el trabajador durante el tiempo en el que se encuentre en esta situación especial, así como la disponibilidad absoluta e inmediata que debe existir para ser localizado en la forma y medios que se adopten en el servicio.

- Durante la guardia se estará obligado a atender todos los avisos que se reciban, debiendo elaborarse un parte de trabajo por cada llamada recibida, así como de la intervención realizada a consecuencia de la misma.



La pareja que esté de Guardia deberá ponerse en contacto con el Encargado, o persona en quien este delegue, en el caso de que:

a) Recibido un aviso y surgiendo dudas razonables sobre la intervención a realizar, reciba instrucciones pertinentes de cómo actuar en ese momento.

b) Recibido un aviso, y estando cubriendo ya otro servicio, deba ser localizado otro personal para la ejecución del mismo.

Las Guardias se remunerarán con los siguientes conceptos y contenidos:

El personal de guardia percibirá por cada día de guardia la cantidad de especificada en la tabla salarial anexa, bajo el concepto en el recibo de nominas de «Guardias».

En la retribución anterior queda incluido el tiempo empleado por el trabajador en los desplazamientos, retribuyéndose el exceso como hora extraordinaria o festiva, en función del horario en que el trabajador deba realizar el servicio.

Artículo 22. Vacaciones.

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales de 23 días laborales retribuidas a salario real.

La forma del disfrute de las vacaciones se pacta que se realice de la siguiente forma, 11 días a elección de la empresa y 12 días a elección de los trabajadores, se podrá disfrutar en varios periodos, pero cada uno de ellos contendrá, al menos, 5 días laborales, ambos durante el periodo de los doce meses del año.

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.

El derecho a 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.

El calendario sobre vacaciones quedará formalizado, y distribuidos los turnos dentro del primer trimestre del año, según la elección efectuada, debiendo los trabajadores entregar antes del 15 de febrero de cada año el modelo impreso que para la elección de vacaciones facilitará la empresa.

En caso de que en fecha 15 de febrero el trabajador no haya cumplimentado y entregado dicho documento, salvo causa justificada la empresa fijará la fecha de las vacaciones del trabajador que no haya elegido. De igual forma en el caso que no exista consenso entre los trabajadores se aplicará prioridad por prelación de categoría profesional y posteriormente por antigüedad.

Con el fin de no perjudicar el desarrollo normal de los trabajos de la empresa y permitir la contratación de personal de sustitución, no se permitirá de forma normal la



confluencia de más del 30% de operarios de vacaciones en el mismo periodo, pudiendo acordarse mayor porcentaje en casos especiales.

Artículo 23. Día de asuntos personales.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día para asuntos propios. A los efectos del disfrute del mismo se considerará como día de asuntos personales, pudiendo por tanto el trabajador disfrutarlo como mejor le convenga durante todo el año, excepto para la realización de puentes no previstos en el calendario laboral o durante el período vacacional pues no podrá disfrutarse ni el día antes del inicio de vacaciones ni el día después de finalizar las mismas.

Para hacer uso de ese derecho el trabajador deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mínimo de tres días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio, no pudiendo ser utilizado por más del 30% de la plantilla de un departamento o sección el mismo día.

Capítulo VI. Retribuciones.

Artículo 24. 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, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios 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.

Artículo 25. Retribuciones.

a) Principio general: el sistema retributivo que se establece en el presente Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que se venía aplicando la empresa hasta el momento de su entrada en vigor.

b) La retribución salarial del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituido por los siguientes conceptos:

Salario base: concepto fijo mensual que se abona según tablas salariales por grupo profesional.

Antigüedad: se establece un complemento personal para todos los grupos profesionales en concepto de antigüedad consistente en:

- Un 5% del Salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.



- Un 10% del Salario base al cumplirse los diez años de servicio efectivo en la empresa.

- Un 15% del Salario Base al cumplirse los quince años de servicio efectivo en la empresa.

- Un 20% del Salario Base al cumplirse los veinte años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20% como tope de la antigüedad para todas las categorías a partir de los veinte años en la empresa. Este concepto se devengará a partir del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de cada quinquenio.

- Plus transporte: se establece un complemento de Plus de Transporte para todas las categorías profesionales según tablas salariales adjuntas. Dicho Plus se percibirá por días efectivamente trabajados en el mes y compensa el tiempo y coste de los desplazamientos de los trabajadores allá donde se encuentre el centro de trabajo.

- Plus toxicidad o peligrosidad o penosidad: a los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas y/o peligrosas se les abonará una bonificación del 15% sobre el salario base de su categoría Profesional (a excepción del personal administrativo).

- Plus de actividad: todos los trabajadores afectados por este convenio percibirán un Plus denominado de Actividad, consistente en el 15% del salario base de su categoría profesional.

- Plus festividad: Se establece el plus festividad para aquellos trabajadores con jornada de lunes a domingo en 15€ por domingo efectivamente trabajado

- Complemento ad personam: una vez actualizados los salarios en la empresa con las tablas que se adjuntan, toda cantidad que sobrepase de lo que venía cobrando el trabajador con anterioridad a la aplicación del presente Convenio pasará a ese complemento. Este concepto no será compensable ni absorbible, salvo cambio de categoría que comporte aumento salarial.

- Paga extra de verano: complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base y antigüedad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de julio. Su periodo de devengo será semestral.

- Paga extra de navidad: complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base y antigüedad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de diciembre. Su periodo de devengo será semestral

- Paga extra de marzo: complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base y antigüedad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de marzo Su periodo de devengo será de carácter anual.

- Paga extra de septiembre: complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base y antigüedad, siendo la fecha de abono de la misma el 15 de septiembre. Su periodo de devengo será de carácter



anual. Esta paga se toma como consolidada para los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo.

- Hora festiva: se entenderá como hora festiva aquella realizada en sábado, domingo o festivo. Se abonará el importe de acuerdo con las tablas salariales adjuntas, sin que sea exigible por este concepto ninguna otra cuantía o tipo de retribución.

- Guardias: según artículo 20 del presente convenio.

- Dietas: la dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención del trabajador ocasionados como consecuencia de un desplazamiento. En el supuesto de que como consecuencia del desarrollo de la actividad, sea necesario realizar la comida de mediodía fuera de su domicilio habitual de lunes a sábado, se abonará la cantidad de once euros (11 Euros) y de doce euros (12 Euros) la Dieta de Festivos y Domingos por dicho concepto.

- Kilometraje: en el caso de que un trabajador, por necesidades del servicio, deba realizar algún desplazamiento en su vehículo particular, el trabajador percibirá por kilómetro recorrido 0,25 euros.

c) Mejoras salariales: la empresa podrá establecer mejoras salariales, a título individual o colectivo, con la denominación y contraprestaciones o sin ellas, que acuerden con el personal afectado

d) Salario hora/día individual: a los efectos de cualquier circunstancia en que deban valorarse tiempos de abono salarios, como, a título enunciativo, pudieran ser: retrasos, faltas de asistencia, permisos no retribuidos o causas similares, se acudirá al salario hora individual a través de la fórmula de computar el salario ordinario de año de que se trate, excluidos los conceptos variables, y dividir tal valor por el número de horas que resultasen obligadas para devengar tal salario. Caso de tratarse de días completos de no abono salarial, se acudirá a una fórmula similar a la anterior, pero utilizando como divisor los días determinados como de trabajo cierto y real del año de que se trate.

e) Compensación por oficiales: Se acuerda compensar la diferencia de salario entre 2 oficiales y conductores y repartir entre los miembros de la plantilla con categoría conductor. De tal forma se tiene en cuenta el Salario Total de 21.664,56€ y 19.051,15€ de oficial y conductor, respectivamente y se reparte entre los 19 conductores especialistas actualmente en plantilla, obteniéndose un total de 275,13€, los cuales, repartidos entre las 16 pagas disponibles suponen un incremento de 17,20€ en el salario base aplicables a partir de agosto de 2021. Este acuerdo se ejecutará únicamente a la firma del presente convenio y únicamente en 2021, no siendo prorrogable en ningún caso.

f) Incremento salarial.

a. Año 2019 a 2021 Tablas conforme anexo.

b. Año 2022 Tablas conforme anexo.

c. Año 2023 incremento del 2,70% sobre las tablas del año anterior



Artículo 26. Trabajos nocturnos.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 27. Devengo del salario.

El salario se percibirá dividido en doce meses naturales y cuatro pagas extraordinarias en los meses de marzo, julio, septiembre y diciembre de cada año.

Artículo 28. Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

La empresa puede optar por 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.

Cualquiera que sea la forma de pago nunca dará derecho al trabajador a permiso, retribuido o no, o a ausentarse del trabajo para el cobro de sus retribuciones.

Capítulo VII. Licencias y permisos.

Artículo 29. Permisos retribuidos.

El disfrute de permisos retribuidos u otros similares requerirá el previo aviso a la empresa y la justificación necesaria y suficiente por parte del trabajador.

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Un día natural por alumbramiento de hija o hija política.
- c. Cuatro días naturales por fallecimiento del cónyuge, padre/madre o hijo.
- d. Dos días naturales por fallecimiento de hermano, nieto, abuelo y padre/madre política. El permiso por fallecimiento del hermano/a, se ampliará un día más en caso de fallecimiento en viernes.

En cualquiera de los apartados c) y d) se ampliará el plazo de licencia a dos días laborales más, si fuera preciso el desplazamiento del trabajador. Dos días naturales por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto se considerará desplazamiento cuando el hecho esté a más de doscientos kilómetros del domicilio del trabajador, el plazo será de cuatro días naturales. Dichos días podrán disfrutarse, previa comunicación a la empresa, y según la necesidad del trabajador, mientras que exista la situación de hospitalización o post-operatorio del familiar de forma continuada o alterna y desde el inicio hasta la finalización de la hospitalización o post-operatorio.

- e. Un día natural por traslado de domicilio habitual.



f. 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 ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. 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.

g. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

h. Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El inicio de los diferentes permisos contemplados en el presente artículo se computará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia, salvo que se disponga otra cosa como es el caso del apartado f).

Permiso de maternidad.

Conforme lo establecido legalmente.

Permiso de paternidad.

Conforme lo establecido legalmente.

Permiso de lactancia.

Conforme lo establecido legalmente.

Reducción de jornada laboral.

Conforme lo establecido legalmente.

Riesgo durante la lactancia natural.

Conforme lo establecido legalmente.

Capítulo VIII. Excedencia; igualdad; prestaciones complementarias y otros derechos.

Artículo 30. Excedencia.

En atención a la facultad contemplada en el apartado 6 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se procede en el presente texto articulado a la regulación de un supuesto específico de excedencia, sin perjuicio del régimen general previsto en el citado precepto para la excedencia voluntaria y la forzosa que también serán de aplicación para los casos y supuestos en ellas previstos.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia especial y tendrán derecho a ella, siempre que cumplan y reúnan las siguientes condiciones:

- 1.- Hacer la solicitud con un mes de antelación.
- 2.- Tener acreditado, como mínimo, un año de antigüedad.
- 3.- Que el período de excedencia no sea inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.



Al acabar el período de excedencia solicitado, no admitiéndose el adelanto del reingreso antes de que llegue la fecha solicitada de excedencia, sí se admitirá que la excedencia que sea por un periodo inferior al máximo establecido (cinco años), pueda ser prorrogada la misma, que habrá de documentarse por escrito dirigido a la empresa con treinta días naturales de antelación a su vencimiento. La empresa estará obligada a readmitir al trabajador inmediatamente al puesto que dejó vacante, siempre que la solicitud de reincorporación se curse con un mes de antelación al vencimiento de la excedencia o prorroga solicitada. Las condiciones de trabajo serán iguales a las que tenían en el momento de pedir la excedencia, no computándose, en todo caso, a efectos de antigüedad, el período de la misma.

Excedencia por cuidado de hijo.

Conforme lo establecido en la legislación vigente.

Excedencia por cuidado de pariente discapacitado.

Conforme lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 31. Igualdad entre hombres y mujeres.

Todas las cuestiones referidas a planes de Igualdad conforme lo dispuesto en el Artículo 85 del Texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo de 2/2015 de 23 de octubre, apartado 1, párrafo 2º, se regirán según lo establecido en el II Plan Marco de Igualdad de Ferrovial, División Servicios, S.A., consensuado y firmado por la parte social, representada por los sindicatos más representativos C.C.O.O. y U.G.T, el 30 de junio de 2015, prorrogado expresamente hasta el 30 de julio de 2021 y se ha pactado expresamente la ultraactividad del mismo hasta que sea sustituido por uno posterior, el cual está en el portal de la empresa y la parte social conoce, formando parte integrante del presente convenio colectivo.

Artículo 32. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrará procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores 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.

Con el fin de erradicar cualquier conducta de este tipo se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, realización de campañas informativas o acciones de formación.



Artículo 33.- Violencia de género.

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género se regulan en el presente convenio colectivo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género:

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% 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.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo que alcance la empresa y la trabajadora afectada.

B.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

C.- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, con reserva de su puesto de trabajo y el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La empresa que formalice contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a la bonificación de las cuotas empresariales que establezca la ley. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

D.- Extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género

E.-No computaran como faltas de asistencia al trabajo a los efectos previstos para la extinción del contrato por causas objetivas prevista en la letra d del artículo 52 del ET las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según



proceda.

Artículo 34. Parejas estables no casadas.

Los efectos económicos y sociales previstos en el presente convenio colectivo para la familia, constituida al amparo de la institución del matrimonio serán también de aplicación en virtud del principio de equiparación jurídica a las parejas estables no casadas entendiéndose por tal y a los efectos de la presente norma paccionada como toda unión libre y pública, basada en una relación de afectividad análoga a la conyugal, de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, sin impedimento para contraer matrimonio y que formen pareja estable con otra persona del mismo o distinto sexo, que haya convivido maritalmente como mínimo por un periodo ininterrumpido de doce meses y que estén inscritas en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana de conformidad con lo dispuesto en el Ley 1/2001 de 6 de Abril de Uniones de Hecho de la Comunidad Valenciana. En caso de no residir la pareja estable en el territorio de la Comunidad Valenciana, si no existe regulación autonómica de las uniones de hecho se acreditarán dicha circunstancias con el sistema establecido en su Comunidad Autónoma o en el Municipio donde resida.

Los trabajadores que formen parte de una pareja estable no casada, a los efectos de disfrutar de los beneficios sociales y económicos del presente convenio, deberán ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito, acreditando dicha relación estable; su inscripción en el correspondiente registro, sirviendo de medio probatorio de dicha circunstancia los siguientes medios documentales (certificación de empadronamiento conjunto; certificación municipal de convivencia; voluntad expresada de constituir pareja estable en documento público, certificación de inscripción en los registros municipales o autonómicos donde esté constituidos de parejas de hecho).

Artículo 35. Pólizas de seguros.

La empresa suscribirá una póliza colectiva de seguros a favor de sus trabajadores para que en el caso de muerte por accidente laboral, enfermedad profesional o invalidez permanente total o absoluta, igualmente derivada de accidente o de enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban una indemnización equivalente a 18.000 euros.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copia de la póliza que se suscribirá dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio.

Si transcurrido ese tiempo la empresa no hubiese suscrito la mencionada póliza de seguros y se diera alguna de las circunstancias enumeradas en los párrafos primero y segundo, las indemnizaciones previstas irían a su cargo.

Artículo 35. Bis. Bolsa de ayuda para estudios y gafas.

La Empresa dispondrá de un fondo de 2.000 euros por año para ayudas de estudios a los trabajadores e hijos que cursen estudios de Primaria, Secundaria y Superiores y gafas de los trabajadores, y que será abonable en el mes de Septiembre



del año siguiente conforme las solicitudes presentadas y acuerdo de distribución con la Representación Legal de los Trabajadores.

Los estudios a subvencionar deberán ser enseñanzas oficiales reconocidas o de formación profesional y educación universitaria, en centros oficialmente reconocidos, mientras que las gafas requerirán de la preceptiva receta médica

Artículo 36. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social.

a) Baja derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

La empresa abonará al trabajador que se halle en situación de incapacidad transitoria (IT) como consecuencia de accidente de trabajo, la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales fijos mensuales desde el primer día de la baja médica hasta el día de alta médica.

b) Baja derivada de accidente no laboral o enfermedad común con necesidad en ambos casos de hospitalización.

La empresa abonará al trabajador que se halle de baja como consecuencia de accidente no laboral o enfermedad, en ambos supuestos con necesidad de hospitalización en centro sanitario la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de los conceptos salariales fijos, desde el primer día del ingreso y hasta el día del alta hospitalaria.

Para generar derecho al percibo de dicho complemento se requerirá como mínimo que el ingreso hospitalario tenga una duración superior a 24 horas y la justificación documental del mismo

Artículo 37. Jubilación.

Edad de jubilación.

La jubilación se aplicará conforme establece la legislación vigente en cada momento.

Jubilación parcial.

La jubilación parcial se regulará por el acuerdo registrado en el INSS para aquellos trabajadores a los que les es de aplicación la legislación anterior.

Jubilación plena.

La jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria (la establecida legalmente). En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Contrato de relevo.



Se regulará conforme establece la legislación vigente en cada momento.

Artículo 38. Prendas de trabajo.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores uniformes de trabajo en verano y en invierno, de forma que estén adecuados para cada actividad, abasteciendo en caso de embarazo de prendas adecuadas a su estado. Quedan exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

Los uniformes estarán compuestos por las siguientes prendas:

Invierno: durante la primera quincena del mes de octubre se entregará un uniforme de invierno compuesto por dos camisas, dos pantalones, un jersey y un anorak (según sea necesario por deterioro o cada dos años).

Verano: durante la primera quincena del mes de abril se entregará un uniforme de verano compuesto por dos camisas y dos pantalones.

Los trabajadores pertenecientes a la sección de limpieza tendrán derecho a un pantalón adicional en cada una de las temporadas, que se entregará a petición.

El calzado de seguridad y el resto de elementos de protección individual, obligatorios para la prestación de servicio, se entregarán cada vez que sea necesario bien por pérdida, deterioro por uso, etc.

Queda prohibido el uso de las prendas de trabajo fuera del horario laboral.

En caso de finalización de la relación laboral suscrita entre trabajador y empresa, el trabajador vendrá obligado a la devolución de la ropa de trabajo que obre en su poder en el plazo máximo de 48 horas desde la finalización de la misma.

Artículo 39. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que a los conductores, prestando servicio con vehículo de la empresa y por causas no imputables a los mismos, les sea retirado o retenido temporalmente el permiso de conducir bien sea por sentencia judicial firme o resolución administrativa de la Autoridad competente, la empresa le proporcionará otro puesto de trabajo respetándole los derechos económicos propios de su categoría y puesto de trabajo; al término de la suspensión o retención del permiso de conducir, será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

La retirada temporal no consolida nuevo puesto, todo ello con el objeto de mantener volumen y estructura de empleo.

Se exceptúa de lo anterior, la privación del permiso de conducir por motivo de embriaguez exceso de la tasa de alcoholemia permitida o consumo de sustancias psicotrópicas- drogas.

En todos los casos anteriores se promocionará siempre que tenga la cualificación necesaria a otro trabajador de la plantilla para el puesto de conductor



que queda vacante.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea debida a una ineptitud física sobrevenida para el desempeño de su categoría profesional de conductor, la empresa le asignará un puesto de trabajo acorde con su nueva situación, siempre que ello sea posible.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea debida a la pérdida de los puntos por infracciones de la normativa de tráfico que hayan tenido lugar fuera de la jornada laboral o que, habiendo tenido lugar durante la jornada de trabajo, sean imputables única y exclusivamente a la actuación voluntaria del conductor, la empresa estudiará la posibilidad de asignarle a un puesto de trabajo acorde a la nueva situación, con la remuneración que las tablas salariales establezcan para el mismo, y durante un tiempo máximo de tres meses.

Si a la finalización de este periodo el trabajador no hubiera superado las pruebas necesarias para obtener de nuevo el permiso de conducción pasará a situación de excedencia voluntaria.

Una vez extinguida la causa que motivo la situación de excedencia voluntaria, la empresa se compromete a ofrecerle un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y funciones que tenía reconocidas con anterioridad a dicha situación.

Capítulo IX. Faltas y sanciones.

Artículo 40. 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. La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa.

Artículo 41. Graduación de las faltas.

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

Artículo 42. 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 de los demás operarios, 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 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 El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17 Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 43. 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.

4 Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5 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.

6 Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7 Dormir durante la jornada de trabajo.

8 Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

9 Falta notoria de respeto o consideración al público.

10 Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

11 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.

12 El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

13 La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.



14 La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

15 Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

16 Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

17 Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

18 No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

19 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, 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.

20 La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

21 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.

22 Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

23 La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

24 La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

25 Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

26 La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

27 Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

28 El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

29 La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

30 Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

31 No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

32 Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Artículo 44. 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 simulación de enfermedad o accidente.

5 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.



6 Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

7 Fumar en el centro de trabajo y en lugares peligrosos o inflamables.

8 Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

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, 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 a los trabajadores para que incumplan 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 El consumo de drogas y/o de bebidas alcohólicas en conductores, peones y/o oficiales en las tres horas anteriores al inicio de la jornada y durante el horario de trabajo.

23 Las faltas de semejanza natural.

Artículo 45. Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, 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 46. Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que la empresa podrá 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 los demás trabajadores y en la empresa.

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

La empresa anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados 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 trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, 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 X. Acción sindical.

Artículo 47. Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa, que disfrutarán, de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones. Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones. Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en concreto:

1. Dispondrán de una reserva de veinte horas mensuales para faltar al trabajo, siempre y cuando se preavise con al menos 24 horas de antelación y se acredite que su uso es para temas exclusivamente relacionados con su actividad sindical; la acreditación se verificará con la debida justificación documentada con posterioridad a su uso. El crédito horario para labores sindicales podrá ser acumulado entre los miembros de un mismo sindicato notificándolo a la empresa por escrito y por un



periodo mínimo de seis meses, con el objeto de que la empresa lleve a cabo sus previsiones de servicio y sustitución del representante de los trabajadores que tiene la acumulación. El crédito horario de los miembros del Comité que estén en situación de Incapacidad Transitoria o de vacaciones no podrá ser traspasado a otros miembros de dicho Comité.

2. Podrán informar directamente dentro de su centro de trabajo a sus compañeros sobre las cuestiones laborales y sindicales, siempre que no se perturbe el desarrollo de la actividad laboral. Así mismo, podrán fijarse en un tablón de anuncios habilitado por la empresa comunicaciones de carácter laboral y sindical.

3. El derecho de los representantes de los trabajadores a informar en los expedientes de crisis o de modificaciones de las condiciones de trabajo que la empresa presente ante la autoridad laboral.

4. Requerir a las empresas para que expongan en su tablón de anuncios de su oficina un ejemplar del Convenio Colectivo en vigor, y la certificación de estar al corriente en el pago de los Seguros Sociales del último mes.

5. Informar de cuantas reclamaciones formulen los trabajadores a la empresa por incumplimiento de la legislación laboral o de los deberes que a la empresa y trabajadores correspondan en el orden social.

6. Derecho a la asamblea.- El Comité de empresa podrá solicitar a la empresa la celebración de asamblea de trabajadores. También podrán hacerlo el 20% del censo total de los trabajadores de la plantilla. Estas asambleas se realizarán fuera de las horas de trabajo, y la empresa no pondrá impedimento a su realización.

7. Cuota sindical.- Las empresas procederán al cobro de la cuota sindical cuando lo solicite por escrito el trabajador.

Disposición Adicional Primera:

Conforme lo acordado entre las partes el pasado 26 de mayo de 2020:

Ambas partes reconocen que la empresa cuenta con un lugar de trabajo en las instalaciones de Aludium, en la Avda. de Elche, 109 de Alicante.

Con la finalidad de garantizar el correcto desarrollo de las actividades de la mercantil en dicho cliente, se acuerda que los trabajadores adscritos a dicho centro continúen bajo la aplicación del convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Alicante siendo las nuevas incorporaciones con carácter definitivo adscritas a dicho convenio.

Disposición final.

El presente convenio ha sido suscrito de forma unánime por todos los integrantes de la mesa negociadora debidamente relacionado en el acta de constitución, reconociéndose nuevamente ambas partes negociadoras de forma expresa legitimación, capacidad y representatividad suficiente para llevar a cabo su firma.



TABLA SALARIAL CESPA GESTION DE RESÍDUOS, S.A. PARA EL PERIODO 2019-2021

	(MES)	(15 % S.BASE MES)	(15 % S.BASE MES)	(MES)	(15 Marzo)	(15 de Junio)	(15 de septiembre)	(15 de Diciemb.)	TOTAL AÑO
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOX-PEN-PEL.	PLUS TRANSP.	EXTRA BENEFL.	EXTRA VERANO	EXTRA SEPTIEMBRE	EXTRA NAVIDAD	EN EUROS
MANDOS INTERMEDIOS									
Encargado General	1.472,14	220,82	220,82	27,49	1.472,14	1.472,14	1.472,14	1.472,14	29.183,88
Encargado	1.338,33	200,75	200,75	27,49	1.338,32	1.338,32	1.338,32	1.338,32	26.561,09
ADMINISTRACION									
Oficial Administrativo	1.249,32	187,40	-	27,49	1.249,32	1.249,32	1.249,32	1.249,32	22.567,89
Auxiliar Administrativo	1.159,93	173,99	-	27,49	1.159,93	1.159,93	1.159,93	1.159,93	20.976,67
Telefonista	1.070,64	160,60	-	27,49	1.070,64	1.070,64	1.070,64	1.070,64	19.387,39
Comercial	1.070,64	160,60	-	27,49	1.070,64	1.070,64	1.070,64	1.070,64	19.387,39
PERSONAL OBRERO									
Oficial	1.088,52	163,28	163,28	27,49	1.088,52	1.088,52	1.088,52	1.088,52	21.664,91
Mecánico especialista	940,42	165,14	141,07	27,49	940,42	940,42	940,42	940,42	19.051,15
Conductor especialista	940,42	165,14	141,07	27,49	940,42	940,42	940,42	940,42	19.051,15
Peón especialista	865,42	129,81	129,81	27,49	865,42	865,42	865,42	865,42	17.292,12

TABLAS desde 1/1/2019 al 31/12/2021

Otros conceptos convenio

PERSONAL OBRERO	Guardias	Horas Laborales	Horas Festivas	Dieta Laborables	Dieta Domingos y Festivos	Dieta Isla de Tabarca
Oficial	42,14	10,00	12,75	11,00	12,00	17,00
Mecánico Especialista	42,14	10,00	12,75	11,00	12,00	17,00
Conductor Especialista	42,14	10,00	12,75	11,00	12,00	17,00
Peón Especialista	42,14	9,00	12,25	11,00	12,00	17,00

TABLA SALARIAL CESPA GESTION DE RESÍDUOS, S.A. PARA EL AÑO 2022

	(MES)	(15 % S.BASE MES)	(15 % S.BASE MES)	(MES)	(15 Marzo)	(15 de Junio)	(15 de septiembre)	(15 de Diciemb.)	TOTAL AÑO
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOX-PEN-PEL.	PLUS TRANSP.	EXTRA BENEFL.	EXTRA VERANO	EXTRA SEPTIEMBRE	EXTRA NAVIDAD	EN EUROS
MANDOS INTERMEDIOS									
Encargado General	1.597,27	239,59	239,59	29,82	1.597,27	1.597,27	1.597,27	1.597,27	31.634,55
Encargado	1.452,09	217,81	217,81	29,82	1.452,09	1.452,09	1.452,09	1.452,09	28.788,95
ADMINISTRACION									
Oficial 1º Administrativo	1.355,51	203,33	-	29,82	1.355,51	1.355,51	1.355,51	1.355,51	24.456,14
Oficial 2º Administrativo	1.258,52	188,78	-	29,82	1.258,52	1.258,52	1.258,52	1.258,52	22.729,75
Auxiliar Administrativo	878,77	131,81	-	29,82	878,77	878,77	878,77	878,77	15.970,06
Comercial	1.161,64	174,25	-	29,82	1.161,64	1.161,64	1.161,64	1.161,64	21.005,29
PERSONAL OBRERO									
Jefe de Equipo	1.181,04	177,16	177,16	29,82	1.181,04	1.181,04	1.181,04	1.181,04	23.476,49
Oficial (a extinguir)	1.181,04	177,16	177,16	29,82	1.181,04	1.181,04	1.181,04	1.181,04	23.476,49
Conductor Especialista	1.020,36	179,17	153,05	29,82	1.020,36	1.020,36	1.020,36	1.020,36	20.640,38
Especialista	990,00	148,50	148,50	29,82	990,00	990,00	990,00	990,00	19.732,02
Peón Especialista	938,98	140,85	140,85	29,82	938,98	938,98	938,98	938,98	18.732,04
Peón	747,05	112,05	112,05	29,82	747,05	747,05	747,05	747,05	15.000,00

TABLAS desde 1/1/2022 al 31/12/2022

Otros conceptos convenio

PERSONAL OBRERO	Guardias	Horas Laborales	Horas Festivas	Dieta Laborables	Dieta Domingos y Festivos	Dieta Isla de Tabarca
Jefe de Equipo	42,14	11,00	13,75	11,00	12,00	17,00
Oficial (a extinguir)	42,14	11,00	13,75	11,00	12,00	17,00
Conductor Especialista	42,14	11,00	13,75	11,00	12,00	17,00
Especialista	42,14	10,00	13,25	11,00	12,00	17,00
Peón Especialista	42,14	10,00	13,25	11,00	12,00	17,00
Peón	42,14	10,00	13,25	11,00	12,00	17,00



TABLA SALARIAL CESPA GESTION DE RESÍDUOS, S.A. PARA EL AÑO 2023										
		(MES)	(15 % S.BASE MES)	(15 % S.BASE MES)	(MES)	(15 Marzo)	(15 de Junio)	(15 de septiembre)	(15 de Diciemb.)	TOTAL AÑO
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS TRANSP.	EXTRA BENEF.	EXTRA VERANO	EXTRA SEPTIEMBRE	EXTRA NAVIDAD		EN EUROS
MANDOS INTERMEDIOS										
Encargado General	1.640,40	246,06	246,06	30,63	1.640,40	1.640,40	1.640,40	1.640,40		32.488,68
Encargado	1.491,29	223,69	223,69	30,63	1.491,29	1.491,29	1.491,29	1.491,29		29.566,25
ADMINISTRACION										
Oficial 1º Administrativo	1.392,11	208,82	-	30,63	1.392,11	1.392,11	1.392,11	1.392,11		25.116,45
Oficial 2º Administrativo	1.292,50	193,88	-	30,63	1.292,50	1.292,50	1.292,50	1.292,50		23.343,45
Auxiliar Administrativo	902,50	131,81	-	30,63	878,77	878,77	878,77	878,77		16.263,64
Comercial	1.193,01	178,95	-	30,63	1.193,01	1.193,01	1.193,01	1.193,01		21.572,43
PERSONAL OBRERO										
Jefe de Equipo	1.212,93	181,94	181,94	30,63	1.212,93	1.212,93	1.212,93	1.212,93		24.110,35
Oficial (a extinguir)	1.212,93	181,94	181,94	30,63	1.212,93	1.212,93	1.212,93	1.212,93		24.110,35
Conductor Especialista	1.047,91	184,00	157,19	30,63	1.047,91	1.047,91	1.047,91	1.047,91		21.197,60
Especialista	1.016,73	152,51	152,51	30,63	1.016,73	1.016,73	1.016,73	1.016,73		20.264,78
Peón Especialista	964,33	144,65	144,65	30,63	964,33	964,33	964,33	964,33		19.237,81
Peón	767,22	112,05	112,05	30,63	747,05	747,05	747,05	747,05		15.220,92
TABLAS desde 1/1/2023 al 31/12/2023										
Otros conceptos convenio										
PERSONAL OBRERO	Guardias	Horas Laborales	Horas Festivas	Dieta Laborables	Dieta Domingos y Festivos	Dieta Isla de Tabarca				
Jefe de Equipo	42,14	11,00	13,75	11,00	12,00	17,00				
Oficial (a extinguir)	42,14	11,00	13,75	11,00	12,00	17,00				
Conductor Especialista	42,14	11,00	13,75	11,00	12,00	17,00				
Especialista	42,14	10,00	13,25	11,00	12,00	17,00				
Peón Especialista	42,14	10,00	13,25	11,00	12,00	17,00				
Peón	42,14	10,00	13,25	11,00	12,00	17,00				