



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

4488 RESOL. CONV. COLECTIVO URBASER ELCHE

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser SA, centro de Elche **código convenio 03003801012004** .-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 12/4/2017, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.



Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **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, 20 de abril de 2017

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

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS, LIMPIEZA VIARIA, LIMPIEZA DE PLAYAS Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DEL MUNICIPIO DEL ELCHE

ARTÍCULO PRELIMINAR.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa URBASER, S.A. y el Comité de Empresa de los trabajadores del Servicio de Limpieza Pública, Recogida de Basuras Domiciliarias, Residuos Industriales, Riego y Limpieza en el término Municipal de Elche, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y Sindicato Independiente.

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 la empresa y trabajadores en él incluidos y durante todo el tiempo de vigencia.

ARTÍCULO 1 – 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 buen nivel en la productividad y rendimiento del conjunto de la Empresa.



ARTÍCULO 2 - ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la Empresa URBASER, S.A. y sus Trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo establecido en el término municipal de Elche, y estén afectos para la prestación de los servicios de recogida de residuos, limpieza viaria, limpieza de playas y servicios complementarios del municipio del Elche, así como los talleres y oficinas adscritos a los servicios contratados actualmente por la Empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Elche y las posibles ampliaciones de los mismos. Los Puntos Limpios de Elche (Alicante), se incorporaran a este convenio, a partir del año 2019.

ARTÍCULO 3 - VIGENCIA Y DURACIÓN.

a) Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma. Los efectos económicos se retrotraerán hasta el 1/1/2016 excepto el concepto económico correspondiente a Plus Peón Conductor que entrará en vigor el día de su firma.

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

b) Duración

La duración del presente convenio será desde el 1 de Enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2.017.



ARTÍCULO 4 - ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍA PERSONAL.

En todo lo relativo a la absorción y compensación de los conceptos retributivos del presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de carácter general; en todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas que hayan sido establecidas por pacto o contrato individual como garantía personal.

ARTÍCULO 5 – DENUNCIA Y PRÓRROGA

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

ARTÍCULO 6 - ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y DEMÁS LEYES CONCORDANTES VIGENTES.

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el B.O.E. Nº 181 de fecha 30 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 7 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en éste Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su actuación práctica serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 8 - 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 quienes dentro de los representantes de la parte social firmante del Convenio van a ser los componentes concretos de la Comisión.

Por la parte empresarial la comisión paritaria podrá estar compuesta por 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 9 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y GRUPOS PROFESIONALES

CLASIFICACION PROFESIONAL.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, según se detalla en el Convenio General del Sector de Limpieza Publica, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, publicado en el B.O.E. nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013.

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.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.

A1. Titulado/a superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Función: Licenciado; Especialidad Medico.

A2. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Función: Técnico Medio; Especialidad ATS.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Subencargado/a general.
- Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona.
- Encargado/a o Maestro/a de Taller.

B1. Subencargado/a general: A las órdenes del Encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

Función: Subencargado.



B2. Encargado/a o Inspector/a de Distrito o Zona: A las órdenes de un Encargado/a general o Subencargado/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 del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Función: Inspector.

B3. Encargado/a o Maestro/a de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller, 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.

Función: Maestro taller.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial/a Administrativo/a de primera.
- Oficial/a Administrativo/a de segunda.
- Auxiliar Administrativo/a.

C1. Oficial/a de primera Administrativo/a: Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Función: Administrativo; Especialidad Oficial de Primera.

C2. Oficial/a de segunda Administrativo/a: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a o a un Oficial/a de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Función: Administrativo; Especialidad Oficial de Segunda.

C3. Auxiliar Administrativo/a: Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Función: Administrativo; Especialidad Auxiliar.



D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a o Maquinista.
- Peón especializado.
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller.
- Almacenero/a.
- Portero/a.
- Limpiador/a.

D1. 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 salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Función: Conductor/a; Especialidad Recogida.

Función: Conductor/a; Especialidad Limpieza.

D2. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Función: Peón Especializado; Especialidad Recogida.

Función: Peón Especializado; Especialidad Limpieza.

Función: Peón Especializado; Especialidad Mecánico/a.

Función: Peón Especializado; Especialidad Lavadero.

D3. 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.



Función: Oficial Primera, Especialidad Mecánico.

Función: Oficial Primera, Especialidad Pintor.

D4. Oficial/a segunda de Taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Función: Oficial Segunda, Especialidad Mecánico/a.

D5. Almacenero/a: Es el encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

Función: Peón Especializado; Especialidad Almacén.

D6. Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

Función: Peón Especializado; Especialidad Portero.

D7. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Función: Peón Especializado, Especialidad Limpiador/a.

Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El personal prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario/a y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.



Todo el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo Profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, 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.

Si el trabajador/a observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes/as inmediatos. El trabajador/a cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

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

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

Discreción profesional.

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

Sistemas de trabajo.

La empresa podrá establecer para los trabajos no medidos sistemas de destajo, tarea o prima a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución.



Productividad.

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

ARTÍCULO 10 – CONSOLIDACION DE EMPLEO Y ORGANIZACION DEL TRABAJO

A.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables. No obstante, para la implantación de nuevos sistemas de trabajo será informado el Comité de Empresa, conforme establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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



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

- Jornada de trabajo.
- Horario y Distribución del Tiempo de Trabajo
- Régimen de Trabajo a Turnos
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan en los límites que para la movilidad funcional, prevé el artículo 39 de esta Ley.

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

E.- Cuando un trabajador se le cambie de centro de trabajo iniciada la jornada laboral, el traslado será facilitado por la Empresa.

F.- El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador. 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 11 – REGULACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

1. La plantilla mínima será de 326 trabajadores a jornada completa y 50 trabajadores de sábados-domingos y festivos, con contrato fijo o indefinido.
2. Los grupo profesionales, funciones, especialidades y puestos de trabajo mínimos, serán los especificados a continuación, deberán reflejarse en nómina, y estarán acogidos a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Publica, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el B.O.E. Nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013. En la nómina se reflejaran también la antigüedad en la Empresa, el turno de trabajo y el número de afiliación a la Seguridad Social.

Función	Especialidad	Trabajadores
Conductor		84
Peón Especialista		171
Peón Especialista	Taller	3



Peón Especialista	Mtto.	2
Peón Especialista	Lavadero	3
Peón Especialista	Portero	1
Peón Especialista	Almacén	2
Conductor	Fin semana	24
Peón Especialista	Fin semana	26
Peón Especialista	DF	0
Oficial 1ª mecánico	Taller	6
Oficial 2ª mecánico	Taller	4
Oficial 1ª pintor	Taller	0
Limpiadora	Limpieza	1
Maestro taller	Taller	1
Inspector		6
Inspector	Fin semana	2
Subencargado		1



Oficial 1ª admon.	Oficina	1
Oficial 2ª admon.	Oficina	4
Auxiliar admon.	Oficina	0
ATS	Botiquín	1
Licenciado	Medico	1

A la firma del presente Convenio Colectivo 3 oficiales de 2ª Taller pasaran a ser Oficiales de 1ª de Taller.

3. La composición de la plantilla será evaluada y seguida de forma permanente por el Comité de Empresa.
4. Estos trabajadores serán excluidos de cualquier movilidad geográfica, sea por traslado, desplazamiento, o por cualquier cambio de centro de trabajo, aunque no conlleve cambio de domicilio de trabajador, no pudiendo la empresa destinarlo a ningún otro centro de trabajo fuera del término municipal de Elche.
5. Se aceptará por parte de la empresa el principio de antigüedad vigente en nuestro Convenio Colectivo para ir incorporando al personal, a los nuevos puestos, teniendo en cuenta las condiciones más beneficiosas de algunos servicios. En un proceso de promoción interna, en el caso de igual antigüedad por más de un aspirante, se adjudicará la citada plaza por un sorteo público.
6. Cuando se solicite un puesto de inferior función, especialidad, puesto o turno, este trabajador deberá permanecer como mínimo un año en la nueva función, especialidad, puesto o turno, antes de solicitar otro cambio.
7. Las plazas de conductor se cubrirán por orden de antigüedad de los aspirantes que cumplan con los requisitos marcados por la legislación



vigente. La Empresa formará a los aspirantes a este puesto.

8. Se aplicaran las siguientes excepciones a la promoción interna:

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

Promoción interna: Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta en las funciones de administración y taller, se establecerán por la Empresa y el Comité de Empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

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

Historial profesional

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba. Durante este periodo, el trabajador ascendido ostentará el grupo profesional al que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y puesto anterior, percibiendo el salario propio del mismo.



9. Los oficiales de taller podrán solicitar plazas de conductor siempre que estén en posesión del permiso de conducir adecuado.
10. Los trabajadores que doblen jornada, no podrán trabajar en la especialidad de recogida, respetando así al personal que trabaja habitualmente en su turno.
11. Cuando un trabajador tenga que sustituir a algún compañero/a de recogida, este/a terminará su jornada cuando finalice el equipo de recogida.
12. En el servicio nocturno, ningún trabajador realizará trabajos de barrido manual en solitario.
13. Los trabajadores del mismo oficio o especialidad, podrán permutar entre ellos el turno de trabajo de manera temporal durante un periodo mínimo de 6 meses y un máximo de un año. Una vez hecho el cambio de turno, los trabajadores irán al puesto correspondiente por orden de antigüedad.
14. Los trabajadores con función: Peón, especialidad: Limpieza, desarrollaran primero tareas de barrido manual para posteriormente pasar a otras especialidades asociadas a esta función (equipos de limpieza), por orden de antigüedad. En caso de igualdad en la antigüedad de los aspirantes, la empresa los rotará para ocupar este puesto por semanas completas.
15. Se reconoce el principio general de preferencia a todo trabajador a permanecer en su plaza habitual de trabajo correspondiente a su especialidad reconocida en nómina.
16. 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, a condición de abonarle la retribución más beneficiosa. En el caso de que la ausencia se produzca en recogida, la vacante será cubierta por el más antiguo en limpieza. En caso de igualdad en la antigüedad de los aspirantes, la empresa los rotará para ocupar este puesto por semanas completas. En aquellos casos que sean por trabajo de inferior categoría, puesto o turno, se hará de forma rotativa entre los de la misma actividad si la causa excede de seis días naturales acumulables, siempre y cuando no exista imposibilidad física apreciada por la Empresa y el Comité de Empresa. Al cesar las causas que determinaron la sustitución transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual y con las retribuciones correspondientes al mismo. En caso de igualdad en la antigüedad de los aspirantes, la empresa los rotará para ocupar este puesto por semanas completas.



17. Para trasladar definitivamente a un trabajador a un puesto o turno distinto al suyo habitual, por concurrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario, sistema de remuneración y/o sistema de trabajo y rendimiento), se requerirá la conformidad del trabajador afectado; en su defecto y una vez oído el informe del Comité de Empresa, caso de no haber acuerdo, se irá por el procedimiento legal correspondiente.
18. Cuando un trabajador tenga que prestar servicios en una pedanía y para ello necesite realizar un desplazamiento, el Comité de Empresa y la Empresa, acordarán de forma personalizada, si procediera dotar de medio de transporte o compensación económica a los citados trabajos.
19. Cuando se tenga que ocupar una plaza provisional de conductor, será el trabajador con mayor antigüedad en la empresa con permiso de conducir C, siendo la empresa la encargada de formarlo con la suficiente antelación. En caso de igualdad en la antigüedad de los aspirantes, la empresa los rotará para ocupar este puesto por semanas completas.
20. Los trabajadores cambiados forzosamente de su turno habitual, tendrán preferencia para volver a su turno de origen, atendiendo también a su preferencia de cada momento, siempre por orden de antigüedad.
21. Los trabajadores que con el plan de servicios de 2.012 adquirieron una nueva función, se les tendrá en cuenta su turno de origen para posibles sustituciones de vacaciones, absentismo y otras vacantes temporales de larga duración siempre por orden de antigüedad. Una vez cambiados de turno, se estará a lo dispuesto en la antigüedad para ocupar puestos más beneficiosos con los trabajadores del mismo turno.
22. Todos los vehículos irán dotados de un radio transmisor, si técnicamente fuera posible.

ARTÍCULO 12 - CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA.

En caso de terminación del contrato administrativo con el Ayuntamiento por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores, quedando el nuevo titular o el propio Ayuntamiento de Elche (Alicante) 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 General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, publicado en el B.O.E. nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013.

ARTÍCULO 13 - CONTRATACIÓN

- a) El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados.

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado y se regirá por las disposiciones legales vigentes al momento de su celebración.

La duración del contrato de trabajo de obra o servicio determinado será la del servicio para el que ha sido concertado, operando los supuestos contemplados en el presente Convenio Colectivo para la subrogación, pasando el personal a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio hasta la finalización del mismo.



En atención a la previsión que el Estatuto de los Trabajadores concede a la negociación colectiva en su art. 15 apartado 1º a), y de conformidad con la misma, se establece para este tipo de contratos una duración máxima de cuatro años.

Contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se ajustarán a las normas legales generales que resulten de aplicación.

Conforme a lo establecido en el artículo 15 apartado 1º b) del Estatuto de los Trabajadores se establece que en este tipo de contratos de trabajo el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar, será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

- b) 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.
- c) Todos los contratos de trabajo, serán puestos en conocimiento del Comité de Empresa, previamente al contratarse cualquier Trabajador. El Comité de Empresa también será informado por escrito, de las conversiones de contratos de trabajo, así como de las ampliaciones y renovaciones.



- d) Al finalizar la relación laboral, al interesado se le entregará el oportuno certificado por el tiempo trabajado y el correspondiente finiquito; éste no tendrá validez hasta transcurridas 72 horas hábiles desde su entrega y firma. Pasado dicho plazo sin reclamación del Trabajador, surtirán plenos efectos.
- e) La empresa no utilizará los servicios de ETT bajo ningún concepto.

ARTÍCULO 14 - PERIODOS DE PRUEBA PARA NUEVAS CONTRATACIONES.

Los períodos de prueba serán los siguientes:

Personal Técnico: seis meses.

Personal de Oficinas y Talleres: dos meses.

Resto personal: quince días.

Estos periodos serán computables a efectos de antigüedad.



ARTÍCULO 15 - CAPACIDAD DISMINUIDA.

- a) 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.
- b) En el supuesto que desde la declaración de invalidez permanente haya transcurrido un año sin que se haya producido vacante alguna, la Empresa y el Comité se reunirán para estudiar el caso del trabajador afectado.
- c) En el caso en que el trabajador tenga menos de 55 años, la Empresa y el Comité analizarán cada situación particular. Si así se decide por ambas partes, la Empresa aceptará el reingreso del trabajador y su permanencia en la plantilla, mediante un contrato a tiempo parcial por el 45% de la jornada.
- d) Se realizará una revisión de estos casos de forma periódica y si fuese emitido informe apreciando ineptitud o falta de adaptación del trabajador al puesto de trabajo, la Empresa podrá extinguir la relación laboral conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 16 - COMPLEMENTO EN SITUACIÓN DE BAJA POR ENFERMEDAD, ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE.

La Empresa complementará hasta el 100 % de la Base Reguladora correspondiente al mes anterior al de la baja desde el primer día de esta y hasta la fecha del alta sin incluir el prorrateo de las pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 17 - MUERTE E INVALIDEZ.

- a) La Empresa suscribirá una póliza de seguros para todos los trabajadores/as de la Empresa. El seguro cubrirá los riesgos de enfermedad profesional y accidentes laborales o no laborales que por dichas causas se produzca muerte o invalidez permanente y cuya indemnización será de 27.000€. La indemnización será para el trabajador/a, sus herederos y en su defecto la persona que designe. La Empresa entregará fotocopia de la póliza suscrita al Comité de Empresa.
- b) En caso de muerte natural o invalidez permanente por enfermedad común, la empresa entregará a los familiares del trabajador, a sus herederos o en su defecto a la persona que designe, la cantidad de 4.500€.



ARTÍCULO 18 - REVISIÓN MÉDICA.

- a) 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 médico de Empresa, deberá mantener informados a los Trabajadores de los riesgos y daños a que están expuestos y darles cursillos de formación preventiva.
- b) Se realizará un reconocimiento médico en cada año natural.
- c) El personal que tenga que realizar el reconocimiento médico, la Empresa le dará el día libre para que pueda pasar dicho reconocimiento.

ARTÍCULO 19 - SALUD LABORAL.

1º.- La Empresa dará una formación en materia preventiva teórica-práctica, a todos/as los/as trabajadores/as siendo asignado para la misma el tiempo necesario, para cada categoría o grupo.

2º.- La Empresa dará una formación teórica-práctica que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones, a los delegados de prevención, en materia de salud laboral el tiempo necesario.

3º.- La Empresa comunicará al comité de seguridad y salud la información recibida de los servicios de prevención, sobre los resultados de todas las mediciones y evaluaciones de riesgos.

- De los planes de prevención en salud laboral.



- De los riesgos, daños o medidas de prevención.

4º.- La Empresa notificará a los delegados de prevención, cualquier informe o recomendación emitida por la Inspección de Trabajo.

5º.- Las decisiones relativas a la salud laboral, que por sus características afecten de forma especialmente a la plantilla, se tomarán de forma consensuada por el comité de seguridad y salud.

6º.- 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.

7º.- Además de las circunstancias que indica la ley, la evaluación de riesgos se revisará con una periodicidad mínima de tres años.

8º.- El Comité de seguridad y salud, evaluará las medidas correctoras tomadas en relación con la evaluación de riesgos.

9º.- Los servicios de prevención informarán al comité de seguridad y salud, del proyecto de medidas preventivas para el curso venidero.

10º.- Los representantes de los trabajadores, podrán solicitar de forma directa, la intervención de los servicios de prevención.



ARTÍCULO 20 – JUBILACIÓN ORDINARIA, ANTICIPADA Y PARCIAL.

A los trabajadores/as que con 5 años como mínimo de antigüedad reconocida en nómina causen baja voluntaria en la Empresa por jubilación (Salvo los acogidos a la modalidad de jubilación anticipada parcial) se les abonará, por una sola vez, la cantidad que les corresponda en función de la edad cumplida en el momento de la baja en la Empresa, de acuerdo con el siguiente baremo:

AÑOS	CANTIDAD
60	3.854,82 €
61	3.533,95 €
62	3.251,23 €
63	2.827,16 €
64	2.615,13 €

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124 de la LGSS reúnan las condiciones establecidas en el art. 161 de la LGSS en concreto:

a) Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. (Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos).



b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161 de la LGSS se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.



Año	Períodos cotizados	Edad exigida
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año	38 años y 6 meses o más.	65 años.



Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2027	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación

Los porcentajes a que se refiere el número 2º del apartado 1 del artículo 163 de la LGSS serán sustituidos por los siguientes:

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100.

Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento



JUBILACION PARCIAL

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2017	61 y 5 meses 34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses 34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses 34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses



Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2020	61 y 10 meses 35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años 35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses 35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses 35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses 36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses 36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses 36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años 36 años y 6 meses	65 años



La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera de la LGSS, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima.



En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial

4. Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos de la ley, deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial, podrán hacerlo siempre y cuando la suma de los porcentajes de los nuevos contratos (jubilado y relevista) sea del 100%. El trabajador que se jubile propondrá a un familiar de hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad para su sustitución, una vez acabado el contrato eventual la empresa lo contratará como indefinido en la plantilla de sábados, domingos y festivos con el último número del orden para cubrir las vacantes de la primera plantilla.

Todo trabajador que se jubile de cualquier modalidad establecida en la legislación vigente, propondrá al cese del trabajo a un familiar como máximo de 3º grado de consanguinidad o afinidad para su sustitución.

Este trabajador sustituto será contratado para la plantilla de sábados, domingos y festivos, ocupando el último puesto disponible en la bolsa de trabajo. Pasado el tiempo de evaluación, si ésta la supera correctamente pasara a contrato indefinido en sábados, domingos y festivos (en caso



de jubilación parcial realizara el contrato eventual en la primera plantilla con el porcentaje del 75% de la jornada para posteriormente pasar a carácter indefinido una vez acabado el contrato temporal en sábados, domingos y festivos).

SISTEMA TRANSITORIO JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.

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

El sistema de premios por jubilación anticipada previsto en el presente artículo queda suprimido, permaneciendo de forma residual como derecho adquirido ad personam para aquellos trabajadores que cotizaron al sistema público de Seguridad Social antes del año 1967 y deseen acogerse a la jubilación anticipada regulada en el artículo 161 bis de la LGSS:

Todos aquellos trabajadores/as que al cumplir los 64 años lo soliciten, podrán jubilarse con las condiciones y beneficios que se determinan en el Real Decreto 1194/1985, del B.O.E. 173 de fecha 20 de julio de 1985, o posibles modificaciones, quedando la Empresa obligada a sustituir a dicho trabajador/a en las mismas condiciones que se establecen en la norma referida.

Todo el personal que acceda a cualquier modalidad de jubilación, excepto la jubilación parcial, y que tenga una antigüedad superior a 30 años, la empresa le concederá un mes de vacaciones cuando acceda a la jubilación.



Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos de la ley, deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial, podrán hacerlo siempre y cuando la suma de los porcentajes de los nuevos contratos (jubilado y relevista) sea del 100%.

ARTÍCULO 21- AYUDAS SOCIALES

En concepto de ayuda por hijos Discapacitados, siempre que hayan sido reconocidos como tales por INSS, y también se abonara este complemento a los trabajadores cuyos hijos precisen asistir a centros de educación especial. Los Trabajadores afectados percibirán por hijo de la Empresa la cantidad de 370,00 euros mensuales.

Estas cantidades dejarán de abonarse en caso de emancipación del hijo.

ARTÍCULO 22.- DERECHO DE ASAMBLEA

- a) El Comité de Empresa podrá solicitar hacer reuniones en el Centro de trabajo e igualmente las Secciones Sindicales constituidas o el 20% de los trabajadores.
- b) Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo.
- c) Los convocantes, en cualquier caso, serán los responsables tanto del orden de la misma como de comunicar a la Empresa su celebración.
- d) La empresa dará el tiempo indispensable a los trabajadores en sus horas de trabajo, para la asistencia a las Asambleas Generales que convoque el Comité de Empresa para la ratificación del preacuerdo del convenio colectivo siempre y cuando no afecte de manera sustancial a la prestación del servicio.



ARTÍCULO 23 - GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

- a) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 34 horas mensuales cada uno retribuidas, que podrán ser acumuladas entre ellos 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 el Comité de Empresa tendrá los siguientes derechos:

Dispondrá de un local proporcionado por la Empresa para reunirse.

Derechos de comunicación e información a los trabajadores, siempre que no afecte a la normal realización del trabajo.

Derecho a realizar colectas, fuera de las horas de trabajo.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser cambiados, los de limpieza de su distrito y los de recogida de su itinerario, salvo mutuo acuerdo de ambas partes.

En cuanto a las garantías del Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



- b) No tendrán la consideración a efectos del consumo del crédito de horas mensuales las actividades como consecuencia:
- De reuniones convocadas por iniciativa de la Empresa.
 - De negociaciones de Convenio Colectivo.
- c) La Empresa entregara la documentación correspondiente al comité de forma electrónica, sin contravenir la LOPD

ARTÍCULO 24 - SECCIONES SINDICALES.

- a) Los sindicatos podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en la LOLS.
- b) Al tener esta Empresa una plantilla superior a 250 trabajadores/as, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo.
- c) En cuanto al número de Delegados Sindicales a elegir como a sus funciones y garantías se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en esta materia y en el artículo 23 de este Convenio.
- d) La empresa dotará a las secciones sindicales constituidas al efecto de un local sindical en las instalaciones de la empresa para poder desempeñar su labor diaria. Todo ello al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 25 - DESCUENTO CUOTA SINDICAL

A requerimiento del personal afiliado a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente. El personal interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.



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

La empresa liquidará mensualmente el importe con el sindicato correspondiente, según lo establecido en este artículo.

La Empresa siguiendo las instrucciones de la Central Sindical, correspondiente, entregará el importe total retenido bien al Delegado de la Sección Sindical o bien mediante transferencia a la cuenta bancaria que dicha Central indique. Este pago se realizará en los mismos días en que se procede a la liquidación de la nómina.

ARTÍCULO 26 – JORNADA Y DESCANSO SEMANAL.

- a) La jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo. Se establece que la jornada, durante todo el año será continuada para todo el personal de la empresa.
- b) En jornada continuada el personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 30 minutos diarios para el bocadillo y aseo personal que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.



- c) Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando el trabajador abandona su puesto de trabajo.
- d) Inicio de la jornada:
- Turno de la mañana: a las 7:00 horas. Durante el periodo estival se iniciara las 6:30 horas.
 - Turno de la tarde: a las 13.45 horas. De este horario está exento el personal de mercados.
 - Turno de la noche: a las 23.00 horas.
 - Personal de talleres y lavadero: a las 06.30 horas, en el turno de mañana, a las 13:00, en el turno de la tarde y a las 17:00 horas en el turno tarde-noche.
 - Administración: a las 08.00 horas, de lunes a viernes.
- e) Estos horarios podrán sufrir variaciones como consecuencia de posibles modificaciones en el servicio.
- f) Los trabajadores que realicen la jornada de lunes a viernes, descansaran los días sábado, domingo y festivos.
- g) Los trabajadores que realicen la jornada de lunes a sábado, descansarán los domingos y festivos y un sábado de cada 3. La duración de la jornada diaria será la misma todos los días de la semana, es decir, 6 horas y 10 minutos. Cuando coincida un festivo en sábado se correrá la lista una semana para que no se pierda ese sábado de descanso.
- h) Los matrimonios y las parejas de hecho quedaran encuadrados en el mismo grupo de descanso de los sábados
- i) Durante el periodo estival, la plantilla de lunes a sábado tendrán la jornada de lunes a viernes. Este periodo abarcará desde mediados del mes de junio hasta mediados del mes de septiembre.
- j) Se aplicará al personal de talleres el siguiente horario y turno de trabajo en el que se trabajará un sábado de cada tres de la siguiente manera:



-De lunes a viernes 2/3 del personal (12 mecánicos)

-De lunes a sábado 1/3 del personal (6 mecánicos)

Además se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

Servicio de tarde-noche (17:00 a 24:00 horas): 2 mecánicos de lunes a viernes.

Domingos y festivos (06:30 a 13:30 horas). 2 mecánicos (rotativo) a cambio de dos días de descanso. En esa semana estarán encuadrados en el grupo que trabaja de lunes a viernes.

Para el personal del lavadero:

-2 peones de lunes a sábado (1 en el turno de la tarde)

-1 peón de lunes a viernes

- k) Los horarios deberán adaptarse a las necesidades operativas. Será facultad de las empresas establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.
- l) Los días 1 de mayo, 25 de diciembre y 1 de enero serán festivos a todos los efectos y no se trabajará. La empresa dispondrá de un retén mínimo de personal, conformado por voluntarios.
- m) Los trabajadores del turno de la tarde, los días 24 y 31 de diciembre de cada año, acabarán su jornada de trabajo a las 18.00 horas. Este párrafo también afecta a los trabajadores del taller del turno tarde-noche. Estas horas no tendrán que recuperarlas.
- n) Todos los trabajos de recogida serán a tarea.



- o) Una vez configurados y determinados los nuevos itinerarios de recogida, será facultad de la Empresa, con la supervisión y valoración del Comité de Empresa la modificación de los mismos.
- p) Todos los servicios de jornada completa de la noche se realizaran de lunes a viernes.
- q) Cuando se dé la circunstancia que un trabajador con jornada de lunes a sábado ocupe 7 jornadas de trabajos de lunes a viernes de forma temporal (Cubrir vacantes temporales) se le concederá el viernes anterior a su sábado de descanso.

ARTÍCULO 27 - VACACIONES

a. Los días de vacaciones dentro del periodo vacacional serán de 31 días naturales.

b. Se establecerán 6 turnos de periodo vacacional para el personal, de carácter rotativo, que serán los siguientes:

- Turno 1: junio.
- Turno 2: julio.
- Turno 3: 1ª quincena de agosto y 1ª quincena de mayo.
- Turno 4: septiembre.
- Turno 5: diciembre (del 10 de diciembre al 9 de enero).
- Turno 6: 2ª quincena de agosto y 2ª quincena de mayo

c. Fuera de este periodo vacacional los días de vacaciones serán de 36 días naturales, salvo octubre y noviembre que serán 35 días naturales.



- d. Los trabajadores podrán cambiar sus vacaciones fuera del periodo vacacional; quedando un mínimo en todos los meses de 25 trabajadores y un máximo de 50.
- e. Los 3 días de licencia que disponen los trabajadores (San Martín de Porres y los dos días de licencia retribuidas) se podrán disfrutar en periodo vacacional respetando el porcentaje del 6% establecido en el artículo 28.n del convenio colectivo vigente.
- f. A raíz del nuevo sorteo de periodos de disfrute de vacaciones, en años posteriores los trabajadores tendrán hasta el 1 de abril para realizar el cambio de periodo vacacional.
- g. Sin menoscabo de lo expuesto en el punto anterior la empresa podrá aceptar cambios entre compañeros del mismo turno y sector de trabajo fuera de este periodo, siempre que no afecte a la estructura de los bloques de vacaciones de cada trabajador.
- h. Durante el mes de abril la empresa entregará al Comité de Empresa un listado con las necesidades de cubrir vacantes de periodo vacacional con la plantilla de sábados, domingos y festivos.
- i. La empresa propondrá durante el primer trimestre del año el calendario anual de vacaciones, que deberá ser aprobado por el Comité de empresa.
- j. Si el comienzo de las vacaciones coincide en festivo se disfrutará este día a cuenta de las mismas fuera del periodo vacacional.



- k. Los días a cuenta de vacaciones solo se podrán pedir por semanas completas hasta un máximo de dos semanas al año.
- l. Los trabajadores que se incorporen a la Empresa a lo largo del año disfrutarán antes del 31 de diciembre la parte proporcional de vacaciones. Estas se podrán disfrutar fuera de este periodo si ambas partes así lo consideran.
- m. Por causas ajenas a la voluntad de la Empresa, podrá ésta modificar el comienzo de las vacaciones previa comunicación al interesado y al Comité de Empresa con un plazo de preaviso de cinco días, que es el mismo que tendrá el trabajador/a para comunicar a la Empresa el cambio de sus vacaciones con las de otro compañero del mismo turno, pudiendo realizar este cambio durante el período de vacaciones.
- n. Cuando se produzcan cambios entre los trabajadores/as, estos no se tendrán en cuenta en la rotación de años sucesivos.
- o. Cuando ambos cónyuges, formen parte de la plantilla de Urbaser Elche, disfrutaran ambos del mismo periodo de vacaciones, salvo que soliciten lo contrario..
- p. El salario mensual a percibir será el figurado en las tablas, mas su antigüedad correspondiente.
- q. En caso de iniciarse las vacaciones del trabajador/a, coincidiendo con un descanso de sábado, éste computará como día de vacaciones.



ARTÍCULO 28 – LICENCIAS.

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 expone:

- a) Por alumbramiento de la esposa, tres días de licencia que se pueden prolongar a seis días si concurre enfermedad grave, debidamente acreditada por certificado médico.
- b) Por muerte del cónyuge, padres e hijos, cuatro días de licencia.
- c) Por muerte de hermanos, abuelos y nietos, tres días de licencia.
- d) Por muerte de padres, hijos y hermanos políticos dos días de licencia.
- e) Por muerte de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día de licencia.
- f) Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, dos días de licencia.
- g) En caso de enfermedad que requiera hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad se concederá un permiso equivalente a los días de hospitalización, hasta un máximo de cuatro días laborables.



- h) Dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- i) Por matrimonio quince días naturales de licencia.

- j) Por traslado de domicilio habitual, dos días.

- k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

- l) Por fallecimiento de un compañero de trabajo, podrá solicitarse de la Empresa el oportuno permiso de 2 horas para asistir a los funerales.

- m) La Empresa concederá a las trabajadoras los permisos necesarios para asistir a la gimnasia de preparación al parto siempre que coincida con la jornada de trabajo, y esté desarrollada por la red sanitaria de la Seguridad Social y previa prescripción facultativa.

- n) Por matrimonio de padres, hijos/as, así como hermanos/ as la Empresa concederá un día de licencia si este coincide con día laboral.

- o) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

- p) Dos días de licencia retribuida al año, que se podrá disfrutar de la siguiente manera durante todo el año:



de lunes a viernes = 6%.

sábados = 2%

Estos días se podrán disfrutar hasta el 31 de marzo del año siguiente.

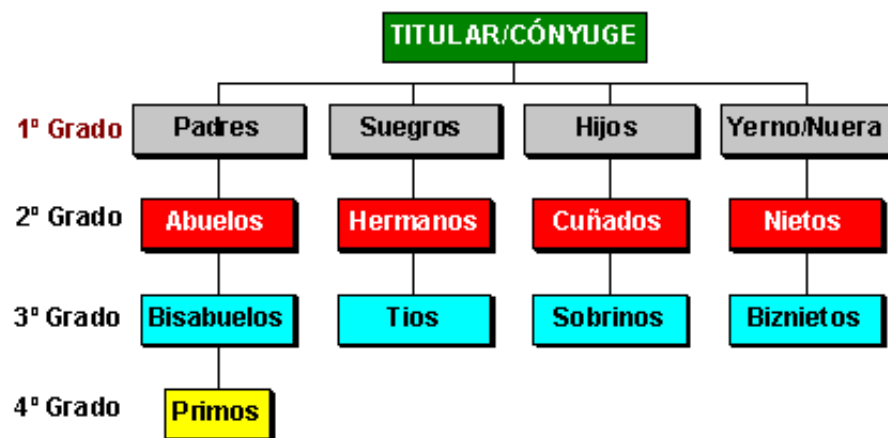
- q) 1 día de permiso para examinarse del carnet de conducir y el examen del CAP de 140 horas en caso de coincidir con la jornada laboral.
- r) En todos los apartados anteriores cuando por tal motivo se necesite hacer un desplazamiento de más de 175 Km. El plazo se ampliará en dos días y si es superior a 400 Km. Se ampliará en tres días, no siendo acumulable con el tramo anterior.
- s) Las visitas al médico de atención primaria no son retribuidas, excepto cuando en el municipio solo exista un horario de consulta del Médico y coincida con su horario de trabajo y no se pueda cambiar, el tiempo máximo de la visita la Medico será el indispensable, siendo el tope máximo de cuatro horas para cada visita. Para las consultas de especialistas así como de análisis clínicos, la empresa dará el tiempo indispensable de manera remunerada al trabajador que lo requiera
- t) La palabra cónyuge a la que se hace referencia en todos los apartados anteriores, será igualmente válida para compañeros o compañeras habituales debidamente acreditadas.
- u) Las trabajadoras y trabajadores podrán optar por el régimen de disfrute de la hora de lactancia descrito en la legislación vigente o disfrutar de un periodo de 12 días laborables consecutivos e inmediatamente posteriores al permiso de maternidad/paternidad. Para las trabajadoras y trabajadores del Fin de Semana, este permiso será de 6 días laborables.



- v) Para la formación convocada por la empresa, ésta dará el permiso equivalente a las horas de cursillo. Para su descanso se estará a lo dispuesto en el apartado N de este artículo.

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

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD





ARTÍCULO 29 - LICENCIAS NO RETRIBUIDAS.

- a) La Empresa concederá hasta quince días de permiso al año, sin retribuir, a quién lo solicite con 48 horas de antelación, siempre que dicho permiso no se disfrute por más del 6% de trabajadores/as al mismo tiempo por función. Esta licencia no computara dentro del 6% establecido para solicitar otros permisos.
- b) Cuando un trabajador/a por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, a un disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a una reducción de la jornada con la disminución proporcional de salario, entre al menos un tercio de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- c) La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada por razón de guarda legal del menor, corresponderá a la trabajadora o trabajador dentro de su turno habitual.
- d) Cuando a un trabajador tenga que asistir a su hijo y/o cónyuge por padecer un cáncer u otra enfermedad grave análoga, podrán reducir su jornada desde 1 hora hasta el 50% de la jornada con la consiguiente reducción del salario de manera proporcional. Estas horas podrán acumularse en jornadas completas.



ARTÍCULO 30 - EXCEDENCIAS.

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA COMÚN.

- a) Los trabajadores/as con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tienen derecho a que se le reconozca la posibilidad de situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años.
- b) Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.
- c) 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.
- d) El trabajador/a excedente, tendrá derecho a reingresar en la Empresa y a su puesto de trabajo específico al concluir el período de excedencia voluntaria. Podrá solicitar su reingreso antes de que esta concluya, preavisando al menos con un mes de antelación y siempre que el reingreso coincida con trimestres completos desde el inicio de la excedencia.

2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA ESPECIAL.

- a) 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, hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, que hubiera sido declarado minusválido con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez reconocida por la Seguridad Social.

b) Terminados los períodos de excedencias especiales, señaladas en el presente apartado, los trabajadores/as excedentes, previa solicitud de reingreso, formulado con dos meses de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

ARTÍCULO 31 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por conceptos salariales y extrasalariales.

Los conceptos salariales serán:

a) Salario base, que será el reflejado para cada categoría en la tabla salarial anexa.

b) Complementos del salario base, que pueden ser:

Personal: Plus de antigüedad.



De puesto de trabajo: Plus nocturno, penoso, tóxico y peligroso.

De calidad o cantidad en el trabajo: Plus de actividad y horas extraordinarias.

De vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de beneficios, Marzo, Verano, Septiembre y Navidad.

De Transporte: Plus Transporte

ARTÍCULO 32 - BASE PARA EL CALCULO DE LAS RETRIBUCIONES MENSUALES.

La forma del devengo del salario base y los pluses especificados será el siguiente:

Salario base: todos los días del año

Resto de pluses: se pagará por veintiséis días mensuales.

ARTÍCULO 33 – ANTIGÜEDAD.

- a) El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios al cinco por ciento y quinquenios al siete por ciento con un máximo del sesenta por ciento de incremento sobre el salario base de cada categoría. Se devengará por los mismos días y por los conceptos que se abona el salario base.
- b) El complemento de antigüedad comenzará a devengarse desde el primero de enero del año que se cumplan los vencimientos.



ARTÍCULO 34 - PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.

Todos los trabajadores/as afectos al presente Convenio percibirán un Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad, consistente en el 25% sobre el salario base de cada categoría, que en el caso de los pintores será del 40% por las características de estos trabajos, para el personal del taller y lavadero será el 29,5%.

ARTÍCULO 35 - PLUS DE NOCTURNIDAD.

a) Todos los trabajadores/as que realicen la jornada entre las 21 y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en el 33,50%.para los años de vigencia de este Convenio Colectivo.

b) Este plus completo se le abonara al personal que preste su servicio en la limpieza de playas y barrido de Los Arenales cuando haga parte de su jornada entre las 21 y las 6 horas. El resto de los trabajadores que realicen parte de su jornada, dentro de los márgenes antes indicados, cobrarán este plus proporcionalmente al tiempo trabajado dentro de dichas horas.



- c) El trabajo nocturno, a tarea, percibirá este plus completo.
- d) A los trabajadores de talleres se les abonará la parte proporcional del plus de nocturnidad, efectivamente por las horas trabajadas posteriores a las 21 horas.

ARTÍCULO 36.- OTROS PLUSES

Plus “Cremats”:

Para aquel personal que se desplace a las instalaciones situadas en el Paraje Els Cremats, percibirán un plus por desplazamiento de 5,20 € durante los años de vigencia de este Convenio Colectivo, y por día efectivamente trabajado. Los trabajadores beneficiarios de este plus serán aquellos dados de alta en la empresa con fecha anterior al 1/11/2013.

Plus “Peón-Conductor”:

Al personal que realice su trabajo con vehículos que no requieran del permiso de conducir C se le abonará un plus “peón-conductor” de 2 € por día efectivamente trabajado. Este plus no se abonará cuando se utilice un vehículo como medio de transporte. Tendrán preferencia para ocupar los puestos que percibirán este plus aquellos trabajadores que dispongan del permiso de conducir C y mayor antigüedad.

ARTÍCULO 37 - PLUS DE ACTIVIDAD

Será el reflejado en la tabla salarial anexa al presente Convenio



ARTÍCULO 38 - PLUS DE TRANSPORTE.

Se abonará un plus de transporte, para todo el personal, reflejado en la tabla salarial anexa, por 26 días mensuales y 11 mensualidades, durante la vigencia de este Convenio Colectivo

ARTICULO 39 - HORAS EXTRAORDINARIAS.

- a) Queda prohibida la realización de horas extraordinarias salvo las que sean por fuerza mayor.
- b) La realización de horas extraordinarias se registrará semana a semana, entregando una copia del resumen mensual al trabajador/a en el parte correspondiente.
- c) Tendrá la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.
- d) Trimestralmente se reunirán la empresa y el comité para realizar un seguimiento del reparto efectuado de las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 40 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

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

- A) Cuantía:** La fijada para cada categoría en la tabla salarial anexa al presente Convenio, más 30 días de la antigüedad que corresponda según a su grupo profesional.



- B) **Denominación:** Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Marzo, Verano, Septiembre y Navidad.
- C) **Fechas de abono:** La paga extraordinaria de Marzo se hará efectiva el día 15 de marzo, la de verano el 15 de Junio, la de Septiembre el 15 de septiembre y la de Navidad se hará efectiva el día 15 de Diciembre.
- D) **Periodo de devengo:** Las cuatro pagas extraordinarias se devengarán trimestralmente, y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonará el tercio a los meses o fracciones de mes trabajados.

Paga de Verano: Se devengará del 1 de abril al 30 de Junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de octubre al 31 de Diciembre.

Paga de Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de marzo.

Paga de Septiembre: Se devengará del 1 de Julio al 30 de septiembre.

Los/as trabajadores/as que desempeñen su trabajo de forma temporal o continuada, en una función, especialidad o turno distinto al suyo habitual, cobrarán la diferencia de sus pagas extraordinarias diariamente como correspondan al grupo profesional o turno desempeñado y a la parte proporcional al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 41 - PAGO DE HABERES.

- a) 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.



- b) El importe de los anticipos será de 450,00 Euros para todo el personal a excepción del personal de nuevo ingreso en la Empresa, que en el primer mes solo percibirá el 90 % del salario bruto que tuviera devengado, hasta la fecha de la solicitud.
- c) Previamente al disfrute del periodo vacacional correspondiente, el trabajador podrá solicitar con 15 días de antelación, un anticipo equivalente al 90 % del bruto devengado hasta la citada fecha de solicitud, que le será abonado antes de iniciar las citadas vacaciones.
- d) En caso de que el mes de vacaciones coincida con el abono de la gratificación extraordinaria, se aplicará el mismo tratamiento que en caso anterior.

En la liquidación de anticipos, nómina y pago de vacaciones en los casos de que los días antes señalados sean sábados, domingos el abono se producirá el día hábil inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 42- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

- a) Los trabajadores/as de este Centro podrán solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 600,00 €.
- b) Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en los supuestos gastos imprevistos o extraordinarios, a tal efecto la Empresa dotará de un fondo de 18.000,00 €.
- c) La concesión de estos anticipos lo regulará la Empresa y se darán en función de llegada de las solicitudes que deberán efectuarse por escrito, siendo su devolución como máximo en 6 meses.
- d) Para la concesión los trabajadores/as deberán tener una antigüedad mínima de 6 meses.
- e) Para conceder un nuevo anticipo deberá haber transcurrido seis meses, desde la finalización del anterior anticipo.

ARTÍCULO 43 - SALARIOS.

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio serán los siguientes:



Año 2.016: El incremento salarial para citado año será del 0,80 %, sobre la tabla salarial del año 2015

Año 2.017: El incremento salarial para citado año será del 1 %, sobre la tabla salarial del año 2016

ARTÍCULO 44 - REVISIÓN SALARIAL.

No existe revisión salarial para los años de vigencia del convenio.

ARTICULO 45 - FESTIVIDAD PATRONAL SAN MARTÍN DE PORRES.

El día 3 de Noviembre (Festividad de San Martín de Porres) se considerará día laboral para toda la plantilla, trasladando éste día de descanso a cualquier otro día del año elegido por el interesado previa solicitud y que se concederá de igual manera que en el artículo 28-N.

ARTÍCULO 46 - ROPA DE TRABAJO.

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

Conductores:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
2 pantalones	2 pantalones
2 camisas	2 camisas
1 par de zapatos	1 par de zapatos
	1 chaleco



Peones:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
2 pantalones	2 pantalones
2 camisas	2 camisas
1 gorra	1 gorra
1 par de zapatos	1 par de zapatos
	1 forro polar

Talleres, Lavadero y Mantenimiento (de color azul):

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
3 pantalones	3 pantalones
3 camisas manga corta	3 camisas
1 gorra	1 jersey
1 par de zapatos	1 par de zapatos
	1 pasamontañas



Se entregará a toda la plantilla un anorak cada dos años.

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

Se dotará a todos los peones de un traje de agua y guantes. Su recambio se hará cuando se deterioren.

La ropa de trabajo será obligatoria para todos los trabajadores/as, en el transcurso de su jornada laboral.

La Empresa estará obligada llevar un registro actualizado de las medidas de la ropa de trabajo de todos los trabajadores/as.

Toda la ropa contara con la homologación correspondiente según la norma vigente.

La Empresa intentará mejorar la calidad de la ropa para, posteriormente disminuir las cantidades a entregar previo acuerdo con el Comité de Empresa.



El trabajador se compromete a mantener y cuidar la ropa y tenerla en las debidas condiciones para su uso, corriendo de su parte y a su cargo la limpieza y conservación de las citadas prendas.

ARTÍCULO 47 - RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

A.- En el supuesto de que un conductor, prestando servicio con vehículo de la Empresa y desarrollando el trabajo asignado y yendo o regresando del trabajo con su vehículo le sea retenido o retirado el permiso de conducir por la autoridad competente, la Empresa le asignará 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.

B.- La Empresa podrá reconsiderar el mantenimiento al trabajador/a de la retribución de su categoría profesional, si la retirada del permiso de conducir no fuese prestando servicio a la Empresa, asignándole otro puesto de trabajo; al término de la suspensión del permiso de conducir será reintegrado a su puesto de trabajo habitual.

C.- Cuando la retirada del permiso de conducir sea debida únicamente a los defectos físicos del trabajador/a, la Empresa le asignará un puesto de trabajo acorde con su nueva situación, salvo que su defecto físico le impida desarrollar trabajos de peón.



ARTÍCULO 48 - CONTROL DE ABSENTISMO.

- a) Empresa y Comité, oído el parecer de los Servicios Médicos de la Empresa, acordará un sistema de medidas tendentes al control y reducción de los niveles de absentismo.
- b) En cualquier caso, la Empresa informará al Comité del número de las bajas por enfermedad o accidente cuando este lo solicite.

ARTÍCULO 49.- FALTAS Y SANCIONES

Las faltas graves y muy graves de sanción que se pretendan imponer al personal afiliado a un sindicato se deberá con carácter previo dar audiencia al delegado si lo hubiere y se estará en lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, publicado en el B.O.E. nº 181 de fecha 30 de Julio de 2013.

Las faltas leves se comunicaran al delegado sindical por la misma vía que al trabajador.

ARTÍCULO 50.- RESERVA DE PLAZA

Cuando un trabajador de la Empresa, sea condenado a pena privativa de libertad como consecuencia de un accidente de tráfico, a criterio conjunto de la Dirección de la Empresa y comité, será readmitido a su puesto habitual de trabajo, una vez finalizada dicha condena u obtenido por el trabajador el régimen penitenciario abierto. La simple detención de un trabajador aunque conlleve su procesamiento no dará lugar a una resolución del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 51.- 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 52.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Estas materias se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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, y por la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como por demás normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.



ARTÍCULO 53.- 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 54.- 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 55.- 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.

ARTÍCULO 56- AVERÍAS.

- a) Cuando a la hora de empezar a realizar el servicio de recogida de basuras, falte algún componente del equipo en alguno de los mismos, la Empresa abonará como extraordinario el tiempo de retraso en completarse el equipo. Salvo 10 minutos de puntualidad a cada uno de los componentes de dicho equipo, incluido el conductor.



- b) El conductor caso de imposibilidad de mover el camión, llamará al Encargado del servicio para que de inmediato le vayan a recoger y transportar al mismo a fin de continuar el servicio con uno de los camiones de reserva.
- c) Si la avería permite el desplazamiento del camión, sin peligro mecánico para éste, el conductor acudirá al Parque de Maquinaria para recoger el camión de reserva.
- d) En los supuestos A y B, se le abonará al equipo el tiempo perdido como extraordinario, transcurrida la primera media hora desde la llamada, incluido el conductor.
- e) Asimismo y aún después de transportar los peones al Parque, el conductor cobrará igualmente el tiempo perdido por avería.
- f) En recogida noche, en la calle Carlet, habrá un camión de carga lateral de reserva para casos de avería y que se tuviera que cambiar.

ARTÍCULO 57- INFORMACIÓN.

La Empresa entregará al Comité de Empresa, una relación nominal del personal adscrito al servicio de limpieza de Elche con la fecha de alta en la Empresa, por sectores y servicios, cada seis meses, los días 30 de junio y 30 de diciembre.

ARTÍCULO 58- ADAPTACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Se reconoce la preferencia de aquellos trabajadores que tengan algún tipo de minusvalía reconocida a un puesto acorde a sus limitaciones, si lo hubiera. Este proceso será competencia de la Empresa y del Comité de Seguridad y Salud.



DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-

El camión de recogida de colegios está considerado de recogida y a tarea.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.-

La empresa regulará todos los distritos de recogida día para que se sepa que contenedores se tienen que hacer en cada momento, tanto de lunes a viernes como en el fin de semana.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.-

Los trabajadores de recogida selectiva tarde titulares, tendrán la categoría de conductor recogida tarde.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.-

En los vehículos de enseres se les pondrá una carretilla a su disposición.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.-

Los conductores tendrán la preferencia para ocupar los puestos en los equipos en los que no se requiera el permiso de conducir C, siempre y cuando queden cubiertos todos aquellos puestos en los que sí se requiera el permiso de conducir C.

Los conductores de recogida no ocuparán puestos de limpieza, salvo causa sobrevenida.

Los equipos de repaso serán considerados de recogida.



DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.-

Los Puntos Limpios de Elche (Alicante), se incorporaran a este convenio, a partir del año 2019.

ANEXO I – TRABAJO EN FINES DE SEMANA Y FESTIVOS



ARTÍCULO 1 - OBJETO.

- a) El presente ANEXO tiene por objeto la regulación de los servicios en sábados, domingos y festivos por parte de los trabajadores contratados al efecto.

- b) Los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre serán festivos a todos los efectos y estos trabajadores no trabajarán estos días.

ARTÍCULO 2 – VINCULACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABAJO.

- a) El presente ANEXO regulará las condiciones económicas, laborales y sociales particulares de los trabajadores contratados para estos servicios; el resto de condiciones, así como los derechos y obligaciones serán las generales pactadas en el convenio colectivo vigente para todos los trabajadores del servicio.
- b) Las condiciones pactadas en el presente anexo colectivo se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.
- c) En lo no previsto y regulado en el presente ANEXO se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Centro de Trabajo firmado entre Empresa y Comité de Empresa.



ARTÍCULO 3 – REGULACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para los servicios en sábados, domingos y festivos la empresa tendrá contratados 50 trabajadores en la modalidad de contratación a tiempo parcial.

ARTÍCULO 4 - JORNADA.

- a) Los sábados, domingos y festivos se realizará un servicio con personal expresamente contratado para prestar sus servicios los mencionados días, por lo que su retribución será proporcional al tiempo trabajado, abonándose como jornada ordinaria de trabajo. Para este colectivo, por tanto, no habrá lugar al abono de la compensación económica extraordinaria que perciben los trabajadores de jornada completa por trabajar domingos y festivos.
- b) La jornada diaria será de 7 horas, en la que estarán incluidos treinta minutos de descanso, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.



ARTÍCULO 5- LICENCIAS.

- a) Al personal de sábados, domingos y festivos, no les será de aplicación lo establecido en el apartado N del artículo 28 del Convenio Colectivo de Centro de Trabajo firmado entre Empresa y Comité de Empresa, tendrá derecho a un día de licencia retribuida siempre que dicho día no lo solicite más de un 6%.

- b) El derecho al disfrute de los días de licencia se generará una vez producido el hecho causante y siempre que quede debidamente acreditado, teniendo que ser disfrutados en el periodo inmediatamente posterior al acaecimiento de dicho hecho causante, en los términos establecidos en este artículo y en la legislación laboral vigente.



ARTÍCULO 6 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

A los trabajadores con jornada parcial se les retribuirá en proporción a su jornada.

ARTICULO 7 - BASE PARA EL CÁLCULO DE LAS RETRIBUCIONES MENSUALES.

La forma del devengo del salario base y los pluses especificados para el personal de fines de semana y fiestas será el siguiente:

Salario base: se pagará en función de los días efectivamente trabajados.

Resto de pluses: se pagarán en función de los días efectivamente trabajados.

Las pagas extraordinarias se abonarán mensualmente prorrateándose en doce pagas.

ARTÍCULO 8 - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias, salvo las que sean por fuerza mayor.



ARTÍCULO 9 - PAGO DE HABERES.

Como norma general, al personal de sábados, domingos y festivos no les será de aplicación lo establecido en el artículo 41 del Convenio Colectivo de Centro de Trabajo firmado entre Empresa y Comité de Empresa. Si bien, en caso de que algún trabajador lo solicite excepcionalmente, la empresa le concederá un anticipo a cuenta mes de 200 €

- a) 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.
- b) El importe de los anticipos será de 300,00 Euros para todo el personal a excepción del personal de nuevo ingreso en la Empresa, que en el primer mes solo percibirá el 90 % del salario bruto que tuviera devengado, hasta la fecha de la solicitud.
- c) En la liquidación de anticipos, nómina y pago de vacaciones en los casos de que los días antes señalados sean sábados, domingos o festivos el abono se producirá el día hábil inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 10- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal de sábados, domingos y festivos podrá solicitar anticipos reintegrables por un importe máximo de 480 € Euros por trabajador.

ARTÍCULO 11- FESTIVIDAD PATRONAL DE SAN MARTÍN DE PORRES

Todo el personal de trabajo en fines de semana, el día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres) se considerará día laboral para toda la plantilla, trasladando éste día de descanso a cualquier otro día del año elegido por el interesado previa solicitud y que se concederá de igual manera que en el artículo 5 del presente anexo.



ARTÍCULO 12 – VACACIONES

- a) Todos los trabajadores de fin de semana, afectado por el presente convenio disfrutará anualmente de 10 días hábiles de vacaciones retribuidas.
- b) De estos días podrán solicitar 3 días a cuenta de las mismas.

ARTÍCULO 13 – PROMOCIÓN INTERNA

- a) Los trabajadores afectos al presente anexo, tendrán derecho a la promoción interna, dentro de su jornada de trabajo (fines de semana y festivos).
- b) Cuando opten a la plantilla de jornada completa, pasarán a la vacante o ampliación que haya en ese momento, con la función de peón, especialidad limpieza.
- c) Los trabajadores afectos al presente anexo, tendrán preferencia absoluta para cubrir las vacantes temporales de peones de limpieza que se produzcan en la primera plantilla (tiempo completo). También tendrán la misma preferencia en caso de posibles ampliaciones de plantilla o excedencias que se produzcan.
- d) Para cubrir las vacantes permanentes se seguirá el orden establecido en el sorteo celebrado en el mes de abril de 2009 entre los trabajadores que estén dados de alta en ese momento, realizándose el primer día del mes siguiente a la fecha en la que se produce la vacante.



A partir de este número, conforme vayan adquiriendo la condición de indefinidos en la plantilla del fin de semana, irán ocupando el último número disponible en cada momento.

NUM.	NOMBRE Y APELLIDOS.
4	JUAN DE DIOS GARCIA GUZMAN.
5	JOSUE GARGESO BELMONTE
6	M ^a TERESA GUILLÉN ALONSO
7	M ^a ANGELES SANCHEZ GARCÍA
8	LORENA RODRÍGUEZ BORREGO.
9	M ^a TERESA DIAZ MORENO.
10	JOSEFA SIERRAS GARCÍA.
11	M ^a MAGDALENA LÓPEZ GUIJOSA.
12	JOSÉ DAVID MENARGUÉZ NAVARRO.
13	DOLORES RODRÍGUEZ AGULLO
14	JERONIMO ORTEGA GALIPIENSO.



15	LORENA ESPINOSA VICENTE.
16	MARIA SÁNCHEZ GOMEZ.
17	JUAN GÓNZALEZ AVILA.
18	JESUS RUIZ DIAZ.
19	MANUEL ANGEL RODIRGUEZ GARRIGOS.
20	ANA PATRICIA EGEA LOPEZ.
21	RAQUEL GALVEZ JIMENEZ
22	ENRIQUE MOLINA FERNANDEZ.
23	ANA ANTONIO GARCIA GARCIA
24	JUAN CARLOS RUBIO SANCHEZ.
25	ANA MARIA BOTELLA GALLARDO
26	Mª ANGELES GARCIA DIAZ.
27	MªTAMARA LLORENS GARCÍA.
28	JUAN RAMÓN BELLO DAVÓ.
29	ANA ISABEL MUELA LOPEZ.



30	DOMINGO JOSE MOGICA MACIÁ.
31	M ^a ASUNCIÓN VALERO SERRANO.
32	ALEXANDRA MACÍAS SORIANO.
33	JOAQUÍN ESQUIVA ORTUÑO.
34	JOSE MARÍA AGUILERA RODRIGUEZ.
35	JORGE MOLLA GONZALVEZ.
36	MANUEL PEREZ ORTS.
37	JOAQUINA COLLADO MARTÍNEZ.
38	JOSÉ MANUEL DELVAS MARTÍNEZ.
39	JOSÉ AGULLÓ LATOUR.
40	MIGUEL ANGÉL ANDREU GONZALEZ.
41	PEDRO TELLO RUIZ.
42	ANTONIO CUADRADO GIL.
43	M ^a DEL CARMEN RUEDAS MURCIA.
44	M ^a DEL MAR SERRANO GARCÍA.



45	JOSE ANTONIO FERRANDEZ ROBLES.
46	RAMÓN MARTINEZ LOPEZ.
47	JOSE ANTONIO NAVARRO GUTIERREZ.
48	ALBERTO MANUEL CERVANTES BAÑON.

e) Se respetara la voluntariedad de estos trabajadores, para convertir el trabajo de tiempo parcial a tiempo completo, tal como lo establece el artículo 12.4.e. de R.D. legislativo 1/1995 de 24 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

f) Para cubrir las vacaciones de la plantilla a tiempo completo, al ser la previsión de carácter mensual, la empresa hará una rotación continua con todos los integrantes de la lista.

g) Al ser la previsión con carácter mensual la empresa hará una rotación continua con todos los integrantes de la lista.

h) Todas las vacantes a tiempo completo que tengan una previsión de más de un mes serán cubiertas por el primero de la lista al que le corresponda.

i) Se respetará la voluntariedad del personal de fin de semana a disfrutar sus vacaciones en el mes que les corresponda.

j) Se respetará la voluntariedad de pasar a cubrir las vacantes a tiempo completo.

k) La empresa planificará los meses a cubrir vacantes a tiempo completo con la suficiente antelación para que aquellos trabajadores del fin de semana que tengan que cubrir dichas vacantes, puedan cambiar el mes de disfrute de sus vacaciones.



l) La empresa y el Comité de Empresa harán un seguimiento permanente para garantizar la equidad de los meses trabajados a cada empleado en la medida de lo posible, a final de cada año se llamará en la medida de las necesidades al personal que ha quedado sin hacer las sustituciones por cualquier asunto.

ARTÍCULO 14- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Los trabajadores afectados de este anexo, que realicen el reconocimiento médico, tendrán un descanso de 3 horas en su jornada laboral posterior al mismo.

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.-

A efectos del cumplimiento en lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se relacionan los miembros de la Comisión Negociadora y su Representación

Por la parte social:

D. Ramón Abad Soler

D. Francisco Carrasco Martínez

D. Francisco Ruíz González

D. Antonio Cámara Aix

D. Raúl Miralles Pastor

D. Antonio Bordonado Martínez

D. Iván Campello Arana

D. Antonio Martínez Leal

D. Ginés Robles Juárez

D^a Magdalena López Guijosa

D. Ricardo Lopera Bailen

D. Cristobal Santisteban Alvarado

Asesores:

D. Natividad Hurtado Ruiz (S.I.)

D. Antonio Carrasco Martínez (U.G.T.)

D. Antonio Juan Vico Díaz (CC.OO)



Por la Empresa:

D. Alberto Bleda Piera

D. Jose M^a Alvarez Garcia

D. Jose L. Orellana Simon

D. Francisco Jiménez Martos

D. Angel La Orden Gil

D. Raul Telenti Labrador

D. Carlos Amaro Rueda

D. Alberto Galván Vázquez

D. Carlos Sánchez Villardón

D. Cesar Quintana Fernández

D^a. Meritxell Bachs Salvado

D. Honorio García García

D. Carlos Roderá Gines

Quienes se reconocen expresamente y mutuamente legitimidad y capacidad, para negociar y firmar el presente Convenio conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.



TABLA SALARIAL AÑO 2016 CON AUMENTO DEL 0,80%

CATEGORIA	PUESTO	TURNO	S.BASE	P.NOCT.	P.PENOS.	P.ACTIV.	SUMA PLUS	P.TRANSP.	GRAT.EXTRAO.	PRECIO DIA	PRECIO DIA	SALARIO AÑO
										POR MES DE31	POR MES DE30	
										VACACIONES	VACACIONES	
CONDUCTOR	RECOGIDA	NOCHE	28,54	9,56	7,14	19,03	35,73	1,77	1.831,20	59,99	61,04	29.441,85
CONDUCTOR	RECOGIDA	DIA	28,54		7,14	19,03	26,17	1,77	1.582,64	51,97	52,75	25.464,83
CONDUCTOR	LIMPIEZA	NOCHE	28,54	9,56	7,14	19,03	35,73	1,77	1.831,20	59,99	61,04	29.441,85
CONDUCTOR	LIMPIEZA	DIA	28,54		7,14	19,03	26,17	1,77	1.582,64	51,97	52,75	25.464,83
PEON ESP.	RECOGIDA	NOCHE	28,12	9,42	7,04	12,80	29,26	1,77	1.650,38	54,15	55,01	26.546,83
PEON ESP.	RECOGIDA	DIA	28,12		7,04	12,80	19,84	1,77	1.405,46	46,24	46,85	22.627,82
PEON ESP.	LIMPIEZA	NOCHE	28,12	9,42	7,04	12,80	29,26	1,77	1.650,38	54,15	55,01	26.546,83
PEON ESP.	LIMPIEZA	DIA	28,12		7,04	12,80	19,84	1,77	1.405,46	46,24	46,85	22.627,82
OF1ªMEC.	TALLER	DIA	28,54		8,42	20,64	29,06	1,77	1.657,78	54,40	55,26	26.667,26
OF.1ªPINTOR	TALLER	DIA	28,54		11,41	20,64	32,05	1,77	1.735,52	56,91	57,85	27.911,17
OF2ªMEC.	TALLER	DIA	28,32		8,36	17,59	25,95	1,77	1.570,32	51,57	52,34	25.266,75
PEON ESP.	ALMACEN	DIA	28,12		8,30	14,58	22,88	1,77	1.484,50	48,79	49,48	23.892,47
PEON ESP.	TALLER	DIA	28,12		8,30	14,58	22,88	1,77	1.484,50	48,79	49,48	23.892,47



PEON ESP.	LAVADERO	DIA	28,12		8,30	14,58	22,88	1,77	1.484,50	48,79	49,48	23.892,47
PEON ESP.	PORTERO	NOCHE	28,12	9,42	7,04	12,80	29,26	1,77	1.650,38	54,15	55,01	26.546,83
PEON ESP.	PORTERO	DIA	28,12		7,04	12,80	19,84	1,77	1.405,46	46,24	46,85	22.627,82
MOZA	LIMPIEZA	DIA	28,12		7,04	12,80	19,84	1,77	1.405,46	46,24	46,85	22.627,82
M.TALLER	TALLER	DIA	29,43		8,68	37,36	46,04	1,77	2.125,96	69,53	70,87	34.162,55
SUBENCARGA.	RECOGIDA	DIA	29,43		7,36	43,36	50,72	1,77	2.247,64	73,45	74,92	36.109,27
INSPECTOR	RECOGIDA	NOCHE	28,95	9,70	7,24	34,82	51,76	1,77	2.260,28	73,85	75,34	36.309,35
INSPECTOR	LIMPIEZA	NOCHE	28,95	9,70	7,24	34,82	51,76	1,77	2.260,28	73,85	75,34	36.309,35
INSPECTOR	RECOGIDA	DIA	28,95		7,24	34,82	42,06	1,77	2.008,08	65,71	66,94	32.274,01
INSPECTOR	LIMPIEZA	DIA	28,95		7,24	34,82	42,06	1,77	2.008,08	65,71	66,94	32.274,01
OF.1ªADMTV.	OFICINA	DIA	30,70		7,68	41,39	49,07	1,77	2.242,84	73,34	74,76	36.038,94
OF.2ªADMTV.	OFICINA	DIA	28,95		7,24	39,47	46,71	1,77	2.128,98	69,61	70,97	34.208,41
AUX.ADMTV.	OFICINA	DIA	28,12		7,04	20,74	27,78	1,77	1.611,90	52,90	53,73	25.930,88
TEC.MEDIO	BOTIQUIN	DIA	34,44		8,61	20,91	29,52	1,77	1.846,74	60,68	61,56	29.719,94
LICENCIADO	MED.EMP.	DIA	88,14		22,03	13,34	35,37	1,77	3.609,84	119,29	120,33	58.198,15



TABLA SALARIAL AÑO 2017 CON AUMENTO DEL 1,00%

CATEGORIA	PUESTO	TURNO	S.BASE	P.NOCT.	P.PENOS.	P.ACTIV.	SUMA PLUS	P.TRANSF.	GRAT.EXTRAO.	PRECIO DIA	PRECIO DIA	SALARIO AÑO	
										POR MES DE 31	POR MES DE 30		
											VACACIONES	VACACIONES	
CONDUCTOR	RECOGIDA	NOCHE	28,83	9,66	7,21	19,22	36,09	1,79	1.849,78	60,60	61,66	29.740,62	
CONDUCTOR	RECOGIDA	DIA	28,83		7,21	19,22	26,43	1,79	1.598,62	52,50	53,29	25.722,12	
CONDUCTOR	LIMPIEZA	NOCHE	28,83	9,66	7,21	19,22	36,09	1,79	1.849,78	60,60	61,66	29.740,62	
CONDUCTOR	LIMPIEZA	DIA	28,83		7,21	19,22	26,43	1,79	1.598,62	52,50	53,29	25.722,12	
PEON ESP.	RECOGIDA	NOCHE	28,40	9,51	7,11	12,93	29,55	1,79	1.666,84	54,69	55,56	26.811,59	
PEON ESP.	RECOGIDA	DIA	28,40		7,11	12,93	20,04	1,79	1.419,58	46,71	47,32	22.855,31	
PEON ESP.	LIMPIEZA	NOCHE	28,40	9,51	7,11	12,93	29,55	1,79	1.666,84	54,69	55,56	26.811,59	
PEON ESP.	LIMPIEZA	DIA	28,40		7,11	12,93	20,04	1,79	1.419,58	46,71	47,32	22.855,31	
OF1ªMEC.	TALLER	DIA	28,83		8,50	20,85	29,35	1,79	1.674,54	54,95	55,82	26.936,87	
OF.1ªPINTOR	TALLER	DIA	28,83		11,52	20,85	32,37	1,79	1.753,06	57,48	58,44	28.193,10	
OF2ªMEC.	TALLER	DIA	28,60		8,44	17,77	26,21	1,79	1.586,00	52,08	52,87	25.518,88	
PEON ESP.	ALMACEN	DIA	28,40		8,38	14,73	23,11	1,79	1.499,40	49,28	49,98	24.132,28	
PEON ESP.	TALLER	DIA	28,40		8,38	14,73	23,11	1,79	1.499,40	49,28	49,98	24.132,28	



PEON ESP.	LAVADERO	DIA	28,40		8,38	14,73	23,11	1,79	1.499,40	49,28	49,98	24.132,28
PEON ESP.	PORTERO	NOCHE	28,40	9,51	7,11	12,93	29,55	1,79	1.666,84	54,69	55,56	26.811,59
PEON ESP.	PORTERO	DIA	28,40		7,11	12,93	20,04	1,79	1.419,58	46,71	47,32	22.855,31
MOZA	LIMPIEZA	DIA	28,40		7,11	12,93	20,04	1,79	1.419,58	46,71	47,32	22.855,31
M.TALLER	TALLER	DIA	29,72		8,77	37,73	46,50	1,79	2.147,14	70,22	71,57	34.502,80
SUBENCARGA.	RECOGIDA	DIA	29,72		7,43	43,79	51,22	1,79	2.269,86	74,18	75,66	36.466,36
INSPECTOR	RECOGIDA	NOCHE	29,24	9,80	7,31	35,17	52,28	1,79	2.283,02	74,59	76,10	36.674,55
INSPECTOR	LIMPIEZA	NOCHE	29,24	9,80	7,31	35,17	52,28	1,79	2.283,02	74,59	76,10	36.674,55
INSPECTOR	RECOGIDA	DIA	29,24		7,31	35,17	42,48	1,79	2.028,22	66,37	67,61	32.597,73
INSPECTOR	LIMPIEZA	DIA	29,24		7,31	35,17	42,48	1,79	2.028,22	66,37	67,61	32.597,73
OF.1ªADMTV.	OFICINA	DIA	31,01		7,76	41,80	49,56	1,79	2.265,40	74,08	75,51	36.401,52
OF.2ªADMTV.	OFICINA	DIA	29,24		7,31	39,86	47,17	1,79	2.150,16	70,30	71,67	34.548,66
AUX.ADMTV.	OFICINA	DIA	28,40		7,11	20,95	28,06	1,79	1.628,10	53,44	54,27	26.191,74
TEC.MEDIO	BOTIQUIN	DIA	34,78		8,70	21,12	29,82	1,79	1.865,26	61,29	62,18	30.018,01
LICENCIADO	MED.EMP.	DIA	89,02		22,25	13,47	35,72	1,79	3.645,86	120,48	121,53	58.778,86



TABLA SALARIAL 2016 POR DIA TIEMPO PARCIAL CON AUMENTO DEL 0,80%

CATEGORIA	PUESTO	TURNO	S.BASE	P.NOCT.	P.PENOS.	P.ACTIV.	SUMA PLUS	P.TRANSF.	GRAT.EXTRAO. POR DÍA	PRECIO DIA	PRECIO DIA
										VACACIONES	VACACIONES
INSPECTOR	LIMP/REC	NOCHE	40,53	13,58	10,13	41,78	65,49	1,77	32,49	129,43	131,31
INSPECTOR	LIMP/REC	DIA	40,53		10,13	41,78	51,91	1,77	28,62	114,17	115,67
CONDUCTOR	LIMP/REC	NOCHE	39,96	13,39	9,99	22,84	46,22	1,77	26,81	107,02	108,36
CONDUCTOR	LIMP/REC	DIA	39,96		9,99	22,84	32,83	1,77	23,00	91,98	92,94
PEON ESP.	LIMP/REC	NOCHE	39,37	13,19	9,84	15,36	38,39	1,77	24,39	97,44	98,56
PEON ESP.	LIMP/REC	DIA	39,37		9,84	15,36	25,20	1,77	20,63	82,62	83,37



TABLA SALARIAL 2017 POR DIA TIEMPO PARCIAL CON AUMENTO DEL 1,00%

CATEGORIA	PUESTO	TURNO	S.BASE	P.NOCT.	P.PENOS.	P.ACTIV.	SUMA PLUS	P.TRANSF.	POR DÍA	GRAT.EXTRAO.	PRECIO DIA	PRECIO DIA
											POR MES DE31	POR MES DE30
										VACACIONES	VACACIONES	
INSPECTOR	LIMP/REC	NOCHE	40,94	13,71	10,24	42,20	66,15	1,79	32,82		130,75	132,64
INSPECTOR	LIMP/REC	DIA	40,94		10,24	42,20	52,44	1,79	28,91		115,33	116,85
CONDUCTOR	LIMP/REC	NOCHE	40,36	13,52	10,09	23,07	46,68	1,79	27,08		108,09	109,45
CONDUCTOR	LIMP/REC	DIA	40,36		10,09	23,07	33,16	1,79	23,23		92,90	93,88
PEON ESP.	LIMP/REC	NOCHE	39,76	13,32	9,94	15,51	38,77	1,79	24,63		98,41	99,54
PEON ESP.	LIMP/REC	DIA	39,76		9,94	15,51	25,45	1,79	20,83		83,44	84,20



TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 2016

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 2016													
			TOTAL HORAS AÑO				1.580,00						
		ANTIGÜEDAD											
		AD											
		0,00	0,05	0,10	0,15	0,22	0,29	0,36	0,43	0,50	0,57	0,60	
COND. R.N.	75 %	28,50	29,27	30,03	30,80	31,87	32,95	34,02	35,09	36,17	37,24	37,70	
	100 %	31,07	31,91	32,75	33,59	34,76	35,94	37,11	38,29	39,47	40,64	41,15	
COND. R.D.	75 %	23,46	24,20	24,93	25,67	26,70	27,73	28,75	29,78	30,81	31,84	32,28	
	100 %	26,03	26,87	27,71	28,55	29,73	30,90	32,08	33,26	34,43	35,61	36,11	
COND. L.N.	75 %	27,87	28,60	29,34	30,07	31,10	32,13	33,16	34,19	35,22	36,25	36,69	
	100 %	31,07	31,91	32,75	33,59	34,76	35,94	37,11	38,29	39,47	40,64	41,15	
COND. L.D.	75 %	23,46	24,20	24,93	25,67	26,70	27,73	28,75	29,78	30,81	31,84	32,28	
	100 %	26,03	26,87	27,71	28,55	29,73	30,90	32,08	33,26	34,43	35,61	36,11	



P.E. R.N.	75 %	25,90	26,62	27,35	28,07	29,08	30,10	31,11	32,13	33,14	34,15	34,59
	100 %	29,05	29,88	30,71	31,53	32,69	33,85	35,01	36,17	37,33	38,48	38,98
P.E. R.D.	75 %	21,56	22,28	23,01	23,73	24,74	25,76	26,77	27,79	28,80	29,81	30,25
	100 %	24,09	24,92	25,74	26,57	27,73	28,89	30,05	31,21	32,37	33,52	34,02
P.E. L.N.	75 %	25,90	26,62	27,35	28,07	29,08	30,10	31,11	32,13	33,14	34,15	34,59
	100 %	29,05	29,88	30,71	31,53	32,69	33,85	35,01	36,17	37,33	38,48	38,98
P.E. L.D.	75 %	21,56	22,28	23,01	23,73	24,74	25,76	26,77	27,79	28,80	29,81	30,25
	100 %	24,09	24,92	25,74	26,57	27,73	28,89	30,05	31,21	32,37	33,52	34,02
OF-1ª MEC.	75 %	24,48	25,21	25,95	26,68	27,71	28,74	29,77	30,80	31,83	32,86	33,30
	100 %	27,13	27,97	28,81	29,65	30,83	32,00	33,18	34,36	35,53	36,71	37,21
OF-1ª PINT.	75 %	25,82	26,55	27,29	28,02	29,05	30,08	31,11	32,14	33,16	34,19	34,63
	100 %	28,66	29,50	30,34	31,18	32,36	33,53	34,71	35,88	37,06	38,24	38,74
OF2ª MEC.	75 %	23,53	24,26	24,99	25,72	26,74	27,76	28,78	29,80	30,83	31,85	32,28
	100 %	26,17	27,00	27,83	28,67	29,83	31,00	32,17	33,33	34,50	35,67	36,17
P.E. ALM.	75 %	22,61	23,33	24,06	24,78	25,80	26,81	27,82	28,84	29,85	30,86	31,30
	100 %	25,22	26,05	26,88	27,71	28,87	30,02	31,18	32,34	33,50	34,66	35,16
P.E. TALLER	75 %	22,61	23,33	24,06	24,78	25,80	26,81	27,82	28,84	29,85	30,86	31,30
	100 %	25,22	26,05	26,88	27,71	28,87	30,02	31,18	32,34	33,50	34,66	35,16



P.E. LAVAD	75 %	22,61	23,33	24,06	24,78	25,80	26,81	27,82	28,84	29,85	30,86	31,30
	100 %	25,22	26,05	26,88	27,71	28,87	30,02	31,18	32,34	33,50	34,66	35,16
P.E. P.N.	75 %	25,90	26,62	27,35	28,07	29,08	30,10	31,11	32,13	33,14	34,15	34,59
	100 %	29,05	29,88	30,71	31,53	32,69	33,85	35,01	36,17	37,33	38,48	38,98
P.E. P.D.	75 %	21,56	22,28	23,01	23,73	24,74	25,76	26,77	27,79	28,80	29,81	30,25
	100 %	24,09	24,92	25,74	26,57	27,73	28,89	30,05	31,21	32,37	33,52	34,02
MOZA LIMP.	75 %	21,56	22,28	23,01	23,73	24,74	25,76	26,77	27,79	28,80	29,81	30,25
	100 %	24,09	24,92	25,74	26,57	27,73	28,89	30,05	31,21	32,37	33,52	34,02
SUENCG.R.D.	75 %	30,43	31,19	31,95	32,70	33,76	34,83	35,89	36,95	38,01	39,07	39,52
	100 %	33,08	33,95	34,81	35,68	36,89	38,10	39,32	40,53	41,74	42,95	43,47
INSP.R.N.	75 %	32,35	33,09	33,84	34,58	35,63	36,67	37,71	38,76	39,80	40,85	41,29
	100 %	35,59	36,44	37,30	38,15	39,34	40,53	41,73	42,92	44,11	45,30	45,82
INSP. L.N.	75 %	32,35	33,09	33,84	34,58	35,63	36,67	37,71	38,76	39,80	40,85	41,29
	100 %	35,59	36,44	37,30	38,15	39,34	40,53	41,73	42,92	44,11	45,30	45,82
INSP. R.D.	75 %	27,88	28,62	29,37	30,12	31,16	32,20	33,25	34,29	35,33	36,38	36,82
	100 %	30,49	31,34	32,19	33,04	34,23	35,43	36,62	37,81	39,01	40,20	40,71
INSP. L.D.	75 %	27,88	28,62	29,37	30,12	31,16	32,20	33,25	34,29	35,33	36,38	36,82
	100 %	30,49	31,34	32,19	33,04	34,23	35,43	36,62	37,81	39,01	40,20	40,71



MAES.TALL.	75 %	29,46	30,22	30,98	31,73	32,79	33,86	34,92	35,98	37,04	38,10	38,55
	100 %	32,20	33,06	33,93	34,80	36,01	37,22	38,43	39,65	40,86	42,07	42,59
OF. 1º ADM	75 %	30,71	31,50	32,29	33,08	34,19	35,30	36,40	37,51	38,62	39,72	40,20
	100 %	33,48	34,38	35,28	36,19	37,45	38,72	39,98	41,25	42,51	43,78	44,32
OF-2ª ADMTVO.	75 %	29,10	29,85	30,59	31,34	32,38	33,43	34,47	35,51	36,56	37,60	38,05
	100 %	31,71	32,56	33,41	34,27	35,46	36,65	37,84	39,04	40,23	41,42	41,93
AUX. ADMTVO.	75 %	23,65	24,37	25,10	25,82	26,83	27,85	28,86	29,88	30,89	31,90	32,34
	100 %	26,18	27,01	27,84	28,66	29,82	30,98	32,14	33,30	34,46	35,61	36,11
TEC. MEDIO	75 %	27,68	28,56	29,45	30,34	31,58	32,82	34,06	35,30	36,55	37,79	38,32
	100 %	30,78	31,79	32,80	33,82	35,24	36,66	38,07	39,49	40,91	42,33	42,94
LICENCIADO	75 %	59,53	61,80	64,07	66,34	69,51	72,69	75,87	79,05	82,22	85,40	86,76
	100 %	67,46	70,06	72,65	75,24	78,88	82,51	86,14	89,77	93,40	97,03	98,59



TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 2017												
TOTAL HORAS AÑO												
ANTIGÜEDAD												
0,00 0,05 0,10 0,15 0,22 0,29 0,36 0,43 0,50 0,57 0,60												
COND. R.N.	75 %	28,79	29,56	30,34	31,11	32,20	33,28	34,37	35,45	36,53	37,62	38,08
	100 %	31,38	32,23	33,08	33,93	35,12	36,30	37,49	38,68	39,87	41,06	41,56
COND. R.D.	75 %	23,70	24,44	25,19	25,93	26,97	28,01	29,05	30,09	31,13	32,16	32,61
	100 %	26,30	27,15	27,99	28,84	30,03	31,22	32,41	33,59	34,78	35,97	36,48
COND. L.N.	75 %	28,15	28,89	29,64	30,38	31,42	32,46	33,50	34,54	35,58	36,61	37,06
	100 %	31,38	32,23	33,08	33,93	35,12	36,30	37,49	38,68	39,87	41,06	41,56



COND. L.D.	75 %	23,70	24,44	25,19	25,93	26,97	28,01	29,05	30,09	31,13	32,16	32,61
	100 %	26,30	27,15	27,99	28,84	30,03	31,22	32,41	33,59	34,78	35,97	36,48
P.E. R.N.	75 %	26,16	26,89	27,62	28,35	29,38	30,40	31,42	32,45	33,47	34,49	34,93
	100 %	29,34	30,18	31,01	31,85	33,02	34,19	35,36	36,53	37,70	38,87	39,37
P.E. R.D.	75 %	21,77	22,51	23,24	23,97	24,99	26,02	27,04	28,06	29,09	30,11	30,55
	100 %	24,33	25,17	26,00	26,84	28,01	29,18	30,35	31,52	32,69	33,86	34,36
P.E. L.N.	75 %	26,16	26,89	27,62	28,35	29,38	30,40	31,42	32,45	33,47	34,49	34,93
	100 %	29,34	30,18	31,01	31,85	33,02	34,19	35,36	36,53	37,70	38,87	39,37
P.E. L.D.	75 %	21,77	22,51	23,24	23,97	24,99	26,02	27,04	28,06	29,09	30,11	30,55
	100 %	24,33	25,17	26,00	26,84	28,01	29,18	30,35	31,52	32,69	33,86	34,36
OF-1ª MEC.	75 %	24,73	25,47	26,21	26,96	27,99	29,03	30,07	31,11	32,15	33,19	33,64
	100 %	27,41	28,26	29,11	29,95	31,14	32,33	33,52	34,71	35,89	37,08	37,59
OF-1ª PINT.	75 %	26,12	26,87	27,61	28,35	29,39	30,43	31,47	32,51	33,55	34,59	35,03
	100 %	29,00	29,85	30,70	31,55	32,74	33,92	35,11	36,30	37,49	38,68	39,18
OF2ª MEC.	75 %	23,77	24,50	25,24	25,98	27,01	28,04	29,07	30,10	31,13	32,16	32,61
	100 %	26,43	27,27	28,11	28,95	30,13	31,31	32,49	33,67	34,84	36,02	36,53
P.E. ALM.	75 %	22,84	23,57	24,30	25,03	26,05	27,08	28,10	29,13	30,15	31,17	31,61
	100 %	25,48	26,31	27,15	27,99	29,16	30,33	31,50	32,67	33,84	35,01	35,51



P.E. TALLER	75 %	22,84	23,57	24,30	25,03	26,05	27,08	28,10	29,13	30,15	31,17	31,61
	100 %	25,48	26,31	27,15	27,99	29,16	30,33	31,50	32,67	33,84	35,01	35,51
P.E. LAVAD	75 %	22,84	23,57	24,30	25,03	26,05	27,08	28,10	29,13	30,15	31,17	31,61
	100 %	25,48	26,31	27,15	27,99	29,16	30,33	31,50	32,67	33,84	35,01	35,51
P.E. P.N.	75 %	26,16	26,89	27,62	28,35	29,38	30,40	31,42	32,45	33,47	34,49	34,93
	100 %	29,34	30,18	31,01	31,85	33,02	34,19	35,36	36,53	37,70	38,87	39,37
P.E. P.D.	75 %	21,77	22,51	23,24	23,97	24,99	26,02	27,04	28,06	29,09	30,11	30,55
	100 %	24,33	25,17	26,00	26,84	28,01	29,18	30,35	31,52	32,69	33,86	34,36
MOZA LIMP.	75 %	21,77	22,51	23,24	23,97	24,99	26,02	27,04	28,06	29,09	30,11	30,55
	100 %	24,33	25,17	26,00	26,84	28,01	29,18	30,35	31,52	32,69	33,86	34,36
SUENCG.R.D.	75 %	30,73	31,50	32,26	33,03	34,10	35,17	36,24	37,31	38,38	39,46	39,92
	100 %	33,41	34,28	35,16	36,03	37,26	38,48	39,70	40,93	42,15	43,38	43,90
INSP.R.N.	75 %	32,67	33,43	34,18	34,93	35,99	37,04	38,09	39,15	40,20	41,26	41,71
	100 %	35,95	36,81	37,67	38,53	39,74	40,94	42,15	43,35	44,55	45,76	46,28
INSP. L.N.	75 %	32,67	33,43	34,18	34,93	35,99	37,04	38,09	39,15	40,20	41,26	41,71
	100 %	35,95	36,81	37,67	38,53	39,74	40,94	42,15	43,35	44,55	45,76	46,28
INSP. R.D.	75 %	28,16	28,91	29,66	30,42	31,47	32,53	33,58	34,63	35,69	36,74	37,19
	100 %	30,79	31,65	32,51	33,37	34,58	35,78	36,99	38,19	39,40	40,60	41,12



INSP. L.D.	75 %	28,16	28,91	29,66	30,42	31,47	32,53	33,58	34,63	35,69	36,74	37,19
	100 %	30,79	31,65	32,51	33,37	34,58	35,78	36,99	38,19	39,40	40,60	41,12
MAES.TALL.	75 %	29,75	30,52	31,28	32,05	33,12	34,19	35,26	36,33	37,41	38,48	38,94
	100 %	32,52	33,39	34,26	35,14	36,36	37,59	38,81	40,04	41,26	42,49	43,01
OF. 1º ADM	75 %	31,02	31,82	32,62	33,42	34,53	35,65	36,77	37,89	39,01	40,12	40,60
	100 %	33,81	34,72	35,64	36,55	37,83	39,11	40,38	41,66	42,94	44,22	44,76
OF-2ª ADMTVO.	75 %	29,39	30,15	30,90	31,65	32,71	33,76	34,82	35,87	36,92	37,98	38,43
	100 %	32,03	32,89	33,75	34,61	35,81	37,02	38,22	39,43	40,63	41,84	42,35
AUX. ADMTVO.	75 %	23,89	24,62	25,35	26,08	27,10	28,13	29,15	30,18	31,20	32,22	32,66
	100 %	26,44	27,28	28,11	28,95	30,12	31,29	32,46	33,63	34,80	35,97	36,47
TEC. MEDIO	75 %	27,95	28,85	29,74	30,64	31,89	33,15	34,40	35,65	36,91	38,16	38,70
	100 %	31,08	32,11	33,13	34,15	35,59	37,02	38,45	39,89	41,32	42,75	43,37
LICENCIADO	75 %	60,12	62,41	64,70	67,00	70,21	73,42	76,63	79,83	83,04	86,25	87,63
	100 %	68,13	70,75	73,37	75,99	79,66	83,33	87,00	90,67	94,33	98,00	99,57