

**2021-2026**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO  
DE LA EMPRESA  
VALORIZA SANTURTZI**

**Servicios a la  
Comunidad**



**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**



**euskadi.fespugt.es**



**CONVENIO COLECTIVO  
DE LA EMPRESA  
VALORIZA SANTURTZI**

**2021-2026**



# ÍNDICE

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS DE SANTURTZI

### CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

Determinación de las partes que conciertan el convenio.....	6
Art. 1. Ámbito personal, funcional y territorial.....	6
Art. 2. Vigencia.....	6
Art. 3. Normas supletorias.....	6
Art. 4. Compensación y absorción.....	6
Art. 5. Comisión mixta.....	6
Art. 6. Inaplicación o descuelgue de las condiciones pactadas en el presente convenio.....	7
Art. 7. Subrogación del personal.....	7

### CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 8. Jornada de trabajo.....	11
Art. 9. Descanso dominical y fiestas.....	12
Art. 10. Vacaciones.....	12
Art. 11. Dietas.....	14
Art. 12. Cambio de turno.....	14
Art. 13. Horas extraordinarias.....	14

### CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 14. Salario base.....	14
Art. 15. Pago del salario.....	15
Art. 16. Antigüedad.....	15
Art. 17. Plus de nocturnidad.....	15
Art. 18. Plus tóxico penoso y peligroso.....	15
Art. 19. Plus asistencia.....	15
Art. 20. Plus de transporte.....	16
Art. 21. Plus de cantidad de trabajo.....	16
Art. 22. Plus Navidad.....	16
Art. 23. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes. Pagas extraordinarias de julio y navidad.....	16
Art. 24. Gratificación de San Martín de Porres.....	16
Art. 25. Paga de marzo.....	16
Art. 26. Pago de salarios.....	16

## **CAPÍTULO IV. MEJORAS SOCIALES**

Art. 27. Licencias retribuidas.....	17
Art. 28. Licencias no retribuidas .....	18
Art. 29. Excedencias .....	18
Art. 30. Póliza de accidentes.....	19
Art. 31. Conductores.....	19
Art. 32. Jubilación .....	20
Art. 33. Bajas por accidente laboral y por enfermedad profesional .....	20
Art. 34. Comité de seguridad y salud .....	20
Art. 35. Reconocimientos médicos .....	20
Art. 36. Ayuda social .....	21
Art. 37. Anticipos reintegrables.....	21
Art. 38. EPI y Prendas de trabajo.....	21
Art. 39. Clasificación del personal.....	21
Art. 40. Principio de igualdad y no discriminación .....	23

## **CAPÍTULO V. GARANTÍAS SINDICALES**

Art. 41. Garantías sindicales.....	23
Art. 42. Tiempo sindical.....	23
Art. 43. Género neutro .....	24
Art. 44. Disposición final.....	24

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL. DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA .....**

## **ANEXOS**

ANEXO I. ....	25
TABLAS SALARIALES AÑO 2022 .....	25
TABLAS SALARIALES AÑO 2023 .....	27
TABLAS SALARIALES AÑO 2024 .....	29
TABLAS SALARIALES AÑO 2025 .....	31
TABLAS SALARIALES AÑO 2026 (PROVISIONAL).....	33
ANEXO II. EMPLEO, TRASLADOS, VACANTES Y NUEVOS PUESTOS.....	35
ANEXO III. PRENDAS DE TRABAJO .....	37



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS  
MEDIOAMBIENTALES, S.A. DEL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA  
Y RECOGIDA DE RESIDUOS URBANOS DE SANTURTZI**

**CAPÍTULO I**

**NORMAS GENERALES**

**Determinación de las partes que conciertan el convenio**

El Convenio Colectivo aquí suscrito ha sido negociado por la representación legal de los trabajadores y Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el ámbito de aplicación indicado en el artículo siguiente, obligando por tanto a todas las empresas y los trabajadores en él incluidos y durante el tiempo de su vigencia.

**Artículo 1. — Ámbito personal, funcional y territorial**

El presente convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras, presentes y futuros, cuya área funcional este incluida en el presente convenio que, durante su vigencia, presten sus servicios en el servicio de limpieza urbana, recogida y transporte de residuos sólidos urbanos en el municipio de Santurtzi, con independencia de su modalidad contractual.

**Artículo 2. — Vigencia**

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente a todos los efectos el 1 de octubre del 2025. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, en los dos meses posteriores a la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en artículo 86.3 Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 3. — Normas supletorias**

Todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio se regirán por el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, («Boletín Oficial del Estado» de 30 de julio de 2013).

**Artículo 4. — Compensación y absorción**

Se mantendrán todas las condiciones más favorables de cualquier índole que tuviera el personal a la entrada en vigor del presente convenio. Dichas condiciones no serán ni compensables ni absorbibles.

**Artículo 5. — Comisión mixta**

Se crea una Comisión Paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta Comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por tres miembros de la Dirección de la Empresa y de la representación de los Trabajadores (Estos elegidos de entre los Representantes que formen parte de la RLT), pudiendo requerir la asistencia de asesores, que tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.

Para cada reunión se nombrará un Secretario o Secretaria, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones y de los acuerdos o desacuerdos si los hubiese de forma expresa. El acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

#### **Artículo 6. — *Inaplicación o descuelgue de las condiciones pactadas en el presente convenio***

Es intención de las partes firmantes, dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el convenio colectivo durante toda la vigencia del mismo. En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción vendrá obligada a iniciar el siguiente procedimiento:

1. La empresa abrirá el periodo de consultas de 15 días ante la representación legal de los trabajadores. Expondrá las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos así como las medidas necesarias para atenuar o reducir sus efectos sobre los trabajadores y trabajadoras afectados. Durante el periodo de consultas las partes están obligadas a negociar de buena fe con vistas a la consecución del acuerdo. El acuerdo será adoptado por la mayoría de cada parte de los representantes de los trabajadores.
2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («Boletín Oficial del País Vasco» de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de cada parte. En caso de que los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales anteriormente señalados no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la Empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación o descuelgue al ORPRICCE o Comisión Consultiva Nacional en su caso.

#### **Artículo 7. — *Subrogación del personal***

1. La subrogación del personal operará cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, así como de conformidad con lo previsto en la regulación contenida en el convenio colectivo estatal de aplicación supletoria, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios/as cooperativistas que no tengan la condición de socios/as trabajadores/as. Únicamente alcanzará la subrogación a los socios/as cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, y exclusivamente en esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el presente artículo en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumplierse los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

#### *Supuestos de agrupación o división de contrataciones*

En los supuestos de división o agrupación de contrataciones se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del presente artículo y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.



2. En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios.

Se subrogará asimismo el personal que se encuentre en los supuestos b) a e), ambos inclusive, del apartado 2.º del presente artículo y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

#### *Documentos a facilitar por la saliente a la entrante*

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

- a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.
- d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.
- e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

- b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al mismo lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

**Artículo 8.— Jornada de trabajo**

Para el personal a tiempo completo afecto a los Servicios de Limpieza Viaria, Recogida domiciliaria de R.S.U., Eliminación de los mismos y Limpieza de Alcantarillado, la jornada semanal será de 35 horas.

El tiempo de trabajo se computará en su inicio, desde la salida del centro de trabajo y en su término en el momento de entrada a dicho centro de trabajo; no obstante lo anterior, los trabajadores disfrutarán de 10 minutos antes de finalizar la jornada para la guarda, preparación y mantenimiento de los útiles y herramientas de trabajo, realización de partes diarios y cualquier otro propio de su trabajo, es decir, el personal que preste servicio fuera de la nave de la Empresa no deberá estar presente en el inicio de la jornada después del horario de entrada establecido en este artículo en cada uno de los turnos y días, e igualmente, la entrada a la nave y los vestuarios no se deberá producir antes de los 10 m. del horario de finalización de la jornada establecido en este artículo.

El aseo del personal se realizará una vez finalizada la jornada de trabajo y en ningún caso se considerará trabajo efectivo.

Con carácter general, sin perjuicio de las situaciones particulares generadas por necesidades puntuales del servicio, la distribución de la jornada para el personal a jornada completa será la que se indica en el cuadro horario:

*Horario Diurno*

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	(7 h.)

*Horario Nocturno*

Lunes/Martes	Martes/ Miércoles	Miércoles/ Jueves	Jueves/Viernes	Viernes/Sábado	Sábado/ Domingo
7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	(7 h.)

Durante la Vigencia del Convenio, el personal de tiempo completo disfrutará el sábado (horario diurno) o noche del sábado a domingo (horario nocturno) como día libre, computándose a todos los efectos como día laboral.

Por razones de servicio, criterio municipal, cambio de la zona de vertido, u otras circunstancias, la jornada podrá ser objeto de modificación mediante negociación con los representantes sindicales, dentro de los términos regulados en la normativa vigente.

El día 3 de noviembre (San Martín de Porres), patrono de estos servicios, será considerado como festivo. Para el personal que preste servicios de lunes a viernes, si este día coincidiese en sábado o domingo, su disfrute será trasladado al lunes inmediato siguiente.

Para el personal a tiempo parcial con contrato indefinido que preste servicios los fines de semana y/o festivos, cuando el día 3 de noviembre coincida en sábado, domingo y/o festivo, el trabajador podrá disfrutar de un día de libre disposición a lo largo del año natural. Los trabajadores solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación al día que deseen disfrutar. Se limitará el disfrute de un mismo día a un máximo del 25% de los trabajadores por área funcional y turno. A los efectos del cálculo del 25% se computarán los operarios de fines de semana y/o festivos en situación de disfrute de vacaciones.

Se considerarán días no laborables el 24 y el 31 de diciembre.

Los días 25 de diciembre y 1 de enero se realizarán los servicios con personal contratado a tiempo parcial para las labores en jornadas festivas, acordando entre la Empresa y el Comité de Empresa el horario de inicio de la jornada de estos dos días.

El personal afecto a este Convenio que realice una jornada continuada de trabajo superior a 6 horas, disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos, que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

La distribución de la jornada es la ya especificada en el cuadro superior y los horarios de trabajo generales, sin perjuicio de las posibles particularidades por necesidad organizativas, son los que se indican a continuación.

- Turno de Mañana: Lunes a sábado: de 6:00 a 13:00 horas.
- Turno de Noche: Lunes a sábado: de 22:00 a 5:00 horas.
- Turno de Tarde: Lunes a viernes: de 13:00 a 20:00 horas.
- Sábados: de 14:00 a 21:00 horas.

Estos horarios son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tenerlos cubiertos si la necesidad y el volumen de la Empresa o centro de trabajo no lo requiere.

#### **Artículo 9.— Descanso dominical y fiestas**

Como norma general, el personal de tiempo completo afectado por el presente Convenio realizará su descanso semanal en Domingo. No obstante lo especificado anteriormente, supuesto que el personal se encuentra afecto a un servicio público de inexcusable ejecución diaria, la realización del mismo en Domingos y Festivos se organizará de forma que se asegure su ejecución en todo momento.

De forma general, el trabajo se llevará a cabo con personal contratado a tiempo parcial, con una jornada de 6 horas. En caso de no existir personal de estas características, el servicio se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo, y, de no existir personal voluntario, se nombrarán corretornos obligatorios. La jornada laboral del personal a tiempo completo será de 4 horas sin descanso compensatorio, percibiendo las cantidades indicadas en la Tabla salarial del Anexo I.

Las cantidades por jornada a cobrar por el personal contratado a tiempo parcial para trabajar domingos y festivos son las que se indican en la Tabla del Anexo I.

#### **Artículo 10.— Vacaciones**

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días laborables de vacaciones retribuidas, computadas de lunes a sábado, distribuidos en 2 turnos oficiales de 24 días laborables y de otros 6 días consecutivos fuera de los turnos oficiales, de acuerdo con lo estipulado en este artículo.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año.

Con carácter general, todos los trabajadores fijos tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones en dos turnos oficiales:

- 1.º Turno: Retrotraerse 24 días laborables desde el 31 de julio.
- 2.º Turno: 24 días laborables a partir del 1 de agosto.

En caso de que el primer día de disfrute de vacaciones, coincidiera en sábado, se iniciará el cómputo de los 30 días laborables el viernes anterior.

Durante el mes de abril de cada año se redactará un calendario general para el disfrute de las vacaciones en el que se especificarán las fechas y turnos que corresponden a cada trabajador, que no obstante podrán modificarse y amoldarse a los distintos turnos de trabajo, descansos, fiestas locales, y peculiaridades propias del centro de trabajo, de acuerdo con la Empresa.

El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera de este período, lo pondrá en conocimiento de la Empresa con un mes de antelación al disfrute de las mismas, notificando al trabajador el mes que desea el disfrute de las mismas y disponiendo en este caso de los 30 días laborables en su conjunto.

Los trabajadores disfrutarán, fuera de los turnos oficiales de vacaciones establecidos de 6 días laborables consecutivos, incluyendo dentro de los mismos un sábado y el resto dentro de los turnos oficiales. El disfrute de los 6 días laborables consecutivos estará condicionado a que no coincidan en el disfrute más de un 30% de cada una de las plantillas del centro de trabajo (plantilla de tiempo completo y plantilla de tiempo parcial) de cada uno de los turnos de trabajo y de cada una de las áreas funcionales especificadas en este convenio.

De forma excepcional, los 6 días podrán no ser consecutivos en situaciones ligadas a licencias retribuidas, estudiándose de forma particular cada uno de los casos.

En el caso en que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encuentre en situación I.T., las vacaciones se aplazarán hasta el momento en que el trabajador sea dado de alta médica. Si el trabajador fuera dado de alta dentro de su turno de vacaciones disfrutará de los días de vacaciones que resten a su turno y el resto fuera del período vacacional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las vacaciones quedarán interrumpidas, si durante el disfrute de las mismas el trabajador fuera hospitalizado, disfrutando estos días fuera del período vacacional.

Para el personal a tiempo parcial, se garantiza el disfrute de 5 fines de semana anuales, excepto en períodos de celebración de fiestas patronales y/o barrios. Los trabajadores solicitarán por escrito el fin de semana que deseen disfrutar y se contestará por parte de la empresa bajo el único criterio de viabilidad del servicio y por orden de solicitud. Como pauta de actuación todas las peticiones de vacaciones, tanto del personal a jornada completa como del personal a tiempo parcial serán canalizadas a través del propio Comité de Trabajadores, certificando de esta manera el orden de solicitud.

Asimismo, el personal de tiempo parcial podrá disfrutar o bien los cinco fines de semana o bien cuatro fines de semana y dos festivos a elegir entre los doce nacionales y el festivo autonómico, es decir, entre trece festivos.

El personal que elija la segunda opción, es decir 4 fines de semana y dos festivos se llevará a cabo de la siguiente forma:

- Para los festivos de 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, habrá un cupo de 5 operarios (1 conductor, 1 peón-conductor y 3 peones).

La elección de estos días se realizará por antigüedad en el servicio, siguiendo el orden de antigüedad que se venía realizando desde el año 2018, comenzando en el año 2021 la elección de estos días el trabajador más antiguo y se seguirá eligiendo por orden de antigüedad hasta el final de la lista.



Para el resto de festivos habrá un cupo de 7 operarios (2 conductores, 2 peones conductores y 3 peones).

De los días festivos de Navidad (25 de diciembre y 1 de enero), solamente se podrá elegir uno de ellos, es decir, de los dos festivos anuales a elegir se podrá optar por el 25 de diciembre o por el 1 de enero, pero no por los dos.

— Los trabajadores de la misma categoría y turno podrán intercambiar entre ellos los días de vacaciones previa comunicación a la Dirección de la Empresa con una semana de antelación al disfrute.

El disfrute de los fines de semana deberá permitir la realización del servicio a prestar.

Estos beneficios sólo podrán ejercitarse dentro del año natural.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador, por todos los conceptos, durante el trimestre anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas, siempre que sea superior a las tablas del presente Convenio. Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, plus familiar, dietas, participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 11.— Dietas**

Serán las indicadas en las tablas del Anexo I.

#### **Artículo 12.— Cambio de turno**

Los cambios de turno que fueren necesarios efectuar se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.

Cuando, por motivos ajenos al trabajador, éstos tengan que cambiar el turno de trabajo, se realizará, prioritariamente con personal voluntario; en caso de que no lo hubiese, o no fuese suficiente, será la Empresa quien designe el personal que debe efectuar el cambio, siempre de acuerdo a la legalidad vigente.

No se podrá realizar dicho cambio con carácter de sanción.

#### **Artículo 13.— Horas extraordinarias**

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios, por causa de fuerza mayor y las estructurales.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las motivadas por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

En caso de necesidad de incurrir en horas extraordinarias, el trabajador podrá disfrutar dichas horas en tiempo libre, a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria trabajada.

Dichas horas deberán ser disfrutadas en el plazo máximo de 3 meses desde el momento de incurrir en la realización de horas extras, y previamente deberá ser puesto en conocimiento de la empresa.

El importe de cada hora extraordinaria será el indicado en las tablas salariales del Anexo I.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 14.— Salario base**

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en la Tabla del Anexo I.

### **Artículo 15. – Pago del salario**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. Dichos anticipos deberán ser solicitados antes del día 12 de cada mes, abonándose el día 15 de cada mes, o el día anterior si coincidiese con día festivo.

El importe máximo del anticipo será el indicado en las tablas anexas.

### **Artículo 16. – Antigüedad**

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y posteriormente quinquenios del 7% del salario base. Se devengará en los mismos días del salario base.

La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los bienios o quinquenios que se vayan generando.

### **Artículo 17. – Plus de nocturnidad**

Todos los operarios que trabajen entre las 21 y las 06 horas percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base de su área funcional. Este Plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna. El personal que descanse por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción del Plus de Nocturnidad, las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus de nocturnidad correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional al sábado.

### **Artículo 18. – Plus tóxico penoso y peligroso**

El personal afecto a este Convenio percibirá un plus por trabajo tóxicos, penosos y peligrosos consistente en un 20% del salario base, que figura en la tabla salarial, por su área funcional y por día efectivo de trabajo. El personal que descanse por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción del Plus Tóxico Penoso y Peligroso, las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus Tóxico, penoso y peligroso correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional al sábado.

### **Artículo 19. – Plus asistencia**

El personal operario afecto al presente Convenio percibirá un Plus de Asistencia por jornada efectivamente trabajada y por el importe indicado en la Tabla Salarial. No se computará para el cálculo y pago de Festivos ni Domingos.

Las faltas de asistencia activa al trabajo producirán la pérdida de este plus, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por tres faltas sin justificar el mismo mes, se descontará la mitad de la cuantía mensual de dicho plus.
- Por cuatro en el mismo mes, dejará de percibir dicho plus. Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que puede incurrir el productor, según disposiciones legales.

A efectos de la percepción del Plus de Asistencia, las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus de asistencia correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional al sábado.



**Artículo 20. — Plus de transporte**

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá un Plus de Transporte por jornada efectivamente trabajada y por importe indicado en la Tabla Salarial, a razón de 25 días al mes. No se computará para el cálculo y pago de Domingos.

El plus transporte será considerado para las percepciones en caso de baja por accidente laboral y enfermedad profesional.

**Artículo 21. — Plus de cantidad de trabajo**

El personal perteneciente al Grupo Profesional de operarios afecto a este Convenio percibirá un plus de cantidad de trabajo los días siguientes a domingos y festivos, motivado por el exceso de basura acumulado dichos días. Su cuantía será la reflejada para cada área funcional en las tablas del Anexo II.

**Artículo 22. — Plus Navidad**

A partir de la firma del convenio todo el personal a jornada completa o a jornada parcial que, por necesidades excepcionales del servicio se vean obligados a trabajar el día 25 de diciembre y/o el 1 de enero, no habiendo sido contratado expresamente como refuerzo para trabajar en dicho periodo, percibirán un plus de 35€ brutos por jornada realizada.

**Artículo 23. — Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes. Pagas extraordinarias de julio y navidad**

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán de acuerdo con la tabla salarial y en proporción al tiempo trabajado. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente (julio: del 1 de enero al 30 de junio; y navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre) y no se devengarán en las ausencias injustificadas.

Dichas pagas se abonarán los días 15 de los meses de junio y diciembre.

**Artículo 24. — Gratificación de San Martín de Porres**

La gratificación de San Martín de Porres se abonará de acuerdo con la tabla salarial y en proporción al tiempo trabajado, siendo el período de devengo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Dicha paga se abonará el 15 de septiembre.

**Artículo 25. — Paga de marzo**

En el mes de marzo de cada año, los trabajadores recibirán una gratificación de acuerdo con la tabla salarial.

Esta gratificación se devengará anualmente, y día a día, abonándose en proporción al tiempo trabajado, siendo el período de devengo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Dicha paga se abonará el 15 de marzo.

**Artículo 26. — Pago de salarios**

El salario anual se abonará de la siguiente manera:

- 12 mensualidades idénticas equivalentes a la doceava parte de la suma correspondiente a la retribución bruta anual (descontadas las pagas extraordinarias), además la antigüedad correspondiente a 365 días.
- 4 pagas (Navidad, Verano, San Martín de Porres y marzo) de un importe, cada una de ellas, correspondiente a lo indicado en las tablas anexas además de la antigüedad de 30 días para cada una de las pagas.

CAPÍTULO IV  
MEJORAS SOCIALES

**Artículo 27.—*Licencias retribuidas***

Sin perjuicio de las disposiciones de carácter mínimo dispuestas en el artículo 37.3 del TRET en cada momento, atendiendo a las posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido, los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de las siguientes licencias sin pérdida de la retribución en los siguientes casos, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

- 20 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 6 días naturales, en caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos, si es en la misma localidad, y 8 días si sucediera en otra provincia.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El trabajador podrá elegir el uso de la licencia, bien en el comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención. No obstante, los días laborables que legalmente correspondan de la aplicación del punto anterior, se podrán coger en días alternativos dentro del período de duración de dicha hospitalización al objeto de poder simultanear dicha licencia con otra persona o familiar.
- Siete días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos y padres y abuelos políticos si sucediera en otra provincia o 2 días desde el momento del hecho causante más otros 3 días, de los cuales se podrá hacer uso de forma alterna con justificación documental suficiente y siempre dentro de los quince días siguientes al hecho que motivo la licencia.
- El personal contratado a jornada completa que preste sus servicios 5 días por semana, se le concederán dos días de libre disposición con la retribución que corresponda a esa jornada y al personal contratado a jornada parcial se le concederá un día de libre disposición con la retribución que corresponda a esa jornada.  
Los trabajadores solicitarán por escrito a la Empresa con al menos una semana de antelación el día que deseen disfrutar. Se limitará al disfrute de un mismo día a un máximo del 30% de los trabajadores por categoría y/o turno y nunca superar el 30% de la plantilla que tenga que prestar servicio ese día. Estos días no se podrán acumular a cualquiera de los períodos de disfrute de vacaciones, ni se podrán disfrutar dentro de los turnos oficiales de vacaciones.
- 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y/o políticos; y dos días más si concurriera fuera de la provincia.
- Primeras comuniones y bautizos, serán objeto de permiso retribuido con cargo a vacaciones o días de descanso, debidamente justificados por escrito del modo habitual.
- En el supuesto de citaciones judiciales del personal, como consecuencia de incidencias producidas en el desarrollo de su trabajo y que no sean imputables al trabajador, el día será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.
- 2 días naturales por defunción de tíos carnales y políticos y 1 día natural por defunción de sobrinos carnales y políticos, y si es fuera de la provincia en ambos casos dos días más.



- Asimismo, se concederá permiso a la fecha del examen en primera convocatoria, para la renovación del permiso de conducir de clase C, D y E, por el tiempo necesario para el mismo, haciéndose extensivo este permiso en la fecha del examen para la obtención del permiso clase C. El personal de turno de noche tendrá el mismo tratamiento que el de día.
- En el caso de asistencia al servicio de urgencias del Servicio Público de la Seguridad Social, del cónyuge, padres, hijos y hermanos consanguíneos, así como de padres políticos, si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo, la estancia y asistencia médica se prolongase cuatro horas o más y superase las 22:00 horas, el trabajador tendrá derecho a dispensar su asistencia al trabajo media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día inmediato siguiente. Si se produce la circunstancia durante la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a ausentarse de la misma por el tiempo necesario el día del hecho causante.
- Se concederá permiso para el supuesto de acompañamiento a consulta médica de hijos menores de 16 años y familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad, esto es, hermanos, abuelos y nietos siempre que esté debidamente justificado y hasta un máximo de 2 jornadas al año no recuperables, que podrán dividirse en dos fracciones; desde el inicio de la jornada hasta el descanso previsto a mitad de la jornada o bien desde el descanso hasta la finalización de la jornada.
- Asimismo, se concederá permiso para el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.

Como norma general, las diferentes licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca la motivación. En el caso de que el trabajador haya cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo de la licencia a partir del día siguiente. Así mismo para los casos en que se precise desplazamiento fuera de la provincia, la licencia podrá comenzar a partir del día siguiente o a partir del día anterior a que se prevé que se produzca la motivación, previo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Se reconocerá a las parejas de hecho para el uso y disfrute de las diferentes licencias, previa presentación del certificado de convivencia.

#### **Artículo 28.— Licencias no retribuidas**

La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten por causas justificadas y razonables, hasta un máximo de 10 días al año sin sueldo, debiéndose disfrutar de una sola vez y de forma consecutiva. Esta licencia se disfrutará fuera del período vacacional y no podrá coincidir con los períodos de Navidad o Semana Santa, salvo por causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

En caso de enviar el trabajador/a que teniendo hijos menores de nueve años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales que estén a su cargo, tendrá derecho hasta un máximo de quince días naturales a disfrutar de una sola vez en el año natural y de forma consecutiva.

#### **Artículo 29.— Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo de 6 meses a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo, la Empresa reservará el puesto de trabajo en excedencia, teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a la reincorporación al mismo, ya que, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la Empresa o, en su defecto, de la concesionaria del servicio en esos momentos.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Los puntos 3 y 4 se regirán para su reincorporación a su puesto de trabajo por las normas del punto 2.

#### **Artículo 30.—Póliza de accidentes**

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes para toda la vigencia del convenio, que garantice a cada trabajador una indemnización de 41.000 euros, a partir de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio y durante la duración de este, cuando se produzcan las siguientes contingencias: fallecimiento por accidente sea o no laboral, invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte por enfermedad profesional.

A efectos de este artículo, se considerará enfermedad profesional, la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta Empresa.

La empresa deberá suscribir la póliza en los quince siguientes a la firma del presente convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

#### **Artículo 31.—Conductores**

Cuando a un conductor, por motivo de un accidente, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante un año todos los emolumentos que, con anterioridad al mismo, venía percibiendo, asignándole hasta tanto se produzca la resolución judicial definitiva, un trabajo dentro del resto de los servicios.

En caso de retirada del carnet por un plazo superior a un año, o definitivamente, el conductor pasará a ocupar otro puesto de trabajo dentro de los servicios de la Empresa, con la retribución económica del puesto de trabajo que desempeñe.

Durante la retirada temporal del carnet de conducir, la empresa, en condiciones normales, contratará a otro conductor para sustituir al trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Cuando recupere el carnet, pasará a ocupar la plaza que ocupaba en el momento en que le fue retirado el carnet.

La empresa se compromete a la defensa de la responsabilidad criminal por accidente, mediante abogados y procuradores, en los procedimientos que puedan requerirse a los conductores como consecuencia de su trabajo con los vehículos de la empresa.

Estos beneficios no tendrán efectos en los supuestos de imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez o consumo de sustancias estupefacientes.



### **Artículo 32.— Jubilación**

El trabajador que reúna los requisitos legales podrá ejercer el derecho a la jubilación por cualquiera de las modalidades previstas por la legislación vigente en cada momento, de acuerdo con lo estipulado en la misma y la Empresa posibilitará los trámites correspondientes para que ésta pueda llevarse a cabo.

No obstante lo anteriormente expuesto, las partes firmantes del presente convenio, acuerdan expresamente, que al objeto de posibilitar la incorporación a puestos de jornada completa al personal contratado por la Empresa con la modalidad de tiempo parcial, en consonancia con lo estipulado en el Anexo II del presente convenio, no realizar contrataciones indefinidas a tiempo completo al trabajador relevista si dicha contratación se efectúa en el centro de Santurtzi, salvo que ésta se efectúe en otro centro de la empresa.

En ambos supuestos, la vacante se generará en su caso en la fecha en que se produzca la jubilación total efectiva del trabajador relevado, cubriéndose la ausencia del jubilado, cuando resulte necesario, con personal a tiempo parcial según lo previsto en el Anexo II.

En todos los casos el trabajador deberá comunicar a la Empresa su deseo de jubilarse por cualquiera de las modalidades al menos con una antelación de un mes.

#### *Jubilación entre 63 y 65 años*

Al producirse la jubilación anticipada definitiva para los trabajadores cuya edad legal esté prevista a los 67 años de edad, la Empresa abonará en concepto de ayuda por la misma, por año de antigüedad en el servicio siempre y cuando la misma se solicite entre los 63 y 65 años de edad las siguientes cantidades (a los 63 años 200 euros, a los 64 años 150 euros y a los 65 años 100 euros).

### **Artículo 33.— Bajas por accidente laboral y por enfermedad profesional**

#### *Baja por accidente laboral*

Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria, derivada de accidente laboral, percibirán, desde el primer día de la baja, el 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al hecho causante, y mientras dure la I.T.

A los efectos de este artículo, se considerará accidente de trabajo el sufrido al servicio de la Empresa.

#### *Baja por enfermedad*

En caso de enfermedad, el trabajador percibirá el 100% de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior

A partir de la firma del presente convenio, los trabajadores que generen una situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán desde el primer día de la baja las percepciones que legalmente le correspondan por el pago delegado de la Seguridad Social y se complementarán, hasta el 100% de las retribuciones (S. Base + Ant + P. Noct + P. Tóxico + P. Asist + P Cantidad + P. Transporte) que viniera percibiendo en el mes anterior al hecho causante.

### **Artículo 34.— Comité de seguridad y salud**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención disfrutarán de 20 horas mensuales globales para el desarrollo de sus funciones.

### **Artículo 35.— Reconocimientos médicos**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica, con periodicidad anual, a cargo de la Empresa.

El reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada de trabajo, y a los trabajadores que lo realicen fuera de su jornada laboral, se les compensará con tiempo libre en sus horas de trabajo.

Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo debiendo realizarse las pruebas de tipo médico que, con el asesoramiento de los servicios médicos de la empresa, se determinen para cada puesto en el seno del Comité de Seguridad y Salud y con la periodicidad y las condiciones que se establezcan. Estos reconocimientos serán realizados en los locales de la empresa. Si las condiciones de los locales propios de la empresa no reunieran las condiciones necesarias para alguna o la totalidad de las pruebas, se realizarán aquellas que lo requieran en las instalaciones de la propia Mutua o en los centros asistenciales concertados por la misma.

Cuando los servicios médicos encargados de efectuar el reconocimiento considerasen que, por circunstancias de la propia actividad laboral, fuese necesario la vacuna de la hepatitis, se aplicará ésta. A partir de los 50 años estará a disposición de los trabajadores que así lo deseen de manera expresa, que se les realice la analítica para las pruebas de próstata.

No obstante, y con el objeto de cumplir lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, se podrán incrementar, variar o reducir las pruebas establecidas si así se estiman en los protocolos propios previos para cada área funcional y si previamente es acordado por el Comité de Seguridad y Salud de Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.

#### **Artículo 36. — Ayuda social**

El trabajador que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo percibirá de la Empresa la cantidad mensual indicada en las tablas del Anexo I, al margen de lo que pueda corresponderle por la Seguridad Social.

#### **Artículo 37. — Anticipos reintegrables**

El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de ésta un anticipo en concepto de anticipo reintegrable, por el máximo indicado en las tablas del Anexo I.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período de un año, quedando al criterio de la Empresa y del Comité de Empresa o Delegado de Personal la precedencia, o no, de la concesión de dichos préstamos.

Para la concesión de estos anticipos, la Empresa creará un fondo consistente en la cantidad indicada en las tablas del Anexo I.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable, se limitará el anticipo mensual hasta el máximo indicado en las tablas del Anexo I.

#### **Artículo 38. — EPI y Prendas de trabajo**

Todo el personal afectado por el presente Convenio le será entregado los equipos de trabajo indicados en el Anexo III con la periodicidad establecida.

La dotación del vestuario podrá ser modificada mediante acuerdo del Comité de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 39. — Clasificación del personal**

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

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

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, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.



Los grupos profesionales, áreas funcionales y especialidades profesionales consignadas en el presente convenio colectivo son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la Empresa o centro de trabajo lo requieren.

Todo el personal adscrito al presente convenio, estará sujeto a la movilidad funcional en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

#### *Grupo Operarios*

Definición del Grupo Profesional: Pertenecen a este grupo profesional las personas que tienen atribuidas funciones operativas.

Áreas funcionales, puestos de trabajo o especialidades que se integran en el Grupo Profesional: Conductor, peón-conductor y peón.

Contenido general de la prestación y descripción de las Áreas Funcionales, puestos de trabajo y especialidades que se integran en el Grupo Profesional Operarios:

#### *Área Funcional Conductor*

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo, llevando a cabo fundamentalmente los trabajos de conducción y manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas, remolcado o sin remolcar, que se destinen o puedan destinarse a los servicios de limpieza pública, recogida de residuos o labores afines, para lo que dispondrá de los diferentes carnets necesarios para la conducción de los mismos y como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo peso exceda de los 3.500 kg.

Efectuará todas las labores anejas que impliquen un buen estado de limpieza y funcionamiento de los vehículos o máquinas asignadas, poseyendo los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Efectuará las labores precisas en cabina o en tierra en relación con mandos o mecanismos auxiliares y otras como llenado y vaciado de cubas, colocación de mangueras u otros utensilios, cargas y descargas de material y cualesquiera otras similares. Así como las medidas de seguridad pertinentes.

Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina.

#### *Área Funcional Peón*

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo. En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieran asignar y realizará tareas complementarias que impliquen el buen estado de las mismas. Realizará cualesquiera otras tareas necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuidos a otras áreas funcionales.

#### *Área Funcional Peón conductor*

Realizará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización y cualesquiera necesarias para la ejecución de los trabajos.

Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieran asignar y realizará las tareas complementarias que impliquen el buen estado y funcionamiento de las mismas.

Podrá realizar o no labores de conducción y manejo de vehículos, para lo que deberá disponer como mínimo del carnet necesario para la conducción de vehículos cuyo peso no exceda de los 3.500 kg.

Cuando se utilice vehículo cuidará especialmente que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado de limpieza y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado a taller. Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina y las medidas de seguridad. Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras áreas funcionales.

**Artículo 40. — Principio de igualdad y no discriminación**

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y velar por la no-discriminación por razón de género, raza, religión o cualquier otra condición de conformidad con la Legislación vigente Nacional, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa o indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igualdad de salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

CAPÍTULO V

**GARANTÍAS SINDICALES**

**Artículo 41. — Garantías sindicales**

La Empresa adoptará la articulación de la representación de los trabajadores, en los términos que establezca la Ley, a los acuerdos entre las Centrales representantes de los Empresarios y Trabajadores.

En tanto, la Empresa reconocerá las atribuciones conferidas al Comité de Empresa y a las Centrales Sindicales representadas en él. En este sentido:

- a) La Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindicalmente reconocida.
- b) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tableros de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados.

En todo caso, estas comunicaciones deberán ser claramente identificables, en cuanto al origen de la central emisora.

- c) Para todos los demás derechos sindicales, nos atenderemos a la normativa existente.

**Artículo 42. — Tiempo sindical**

El Comité de Empresa tendrá derecho a reunión en su centro de trabajo, sin limitaciones y fuera de su jornada laboral.

Asimismo, podrá igualmente celebrarse reuniones, sin más trámite que las del tiempo conferido a los Delegados de Personal, para el ejercicio de las funciones sindicales.

El crédito de horas sindicales retribuidas será de 21 horas mensuales por cada delegado sindical. Podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración y sus derechos laborales. Caso de optar por acumulación entre distintos miembros del Comité, se deberá comunicar a la Empresa con tiempo suficiente.



En el supuesto de convocatoria de reunión por parte de la Empresa, no se contarán dichas horas como actividad a descontar de las horas concedidas a los representantes sindicales.

#### **Artículo 43. — Género neutro**

El contenido y la redacción de este convenio se efectúa bajo el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y tutela contra la discriminación, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas para evitar reiteraciones, utilizando el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

#### **Artículo 44. — Disposición final**

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio, durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa, a través de la negociación interna, se someterá a la tramitación de conflicto colectivo por los cauces legales, buscando la mediación o resolución en los órganos o autoridades laborales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

#### **Disposición Adicional Única**

Las condiciones económicas que regirán el período de vigencia del presente Convenio son las siguientes:

- En el año 2021 se aplicará la tabla salarial definitiva del año 2020 prevista en el anterior convenio colectivo, no existiendo en la actualidad cantidades adeudadas por aplicación de la misma.
- Para el año 2022: se actualizará la tabla correspondiente al año 2021 con un incremento del 2,25%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2022.
- Para el año 2023: se actualizará la tabla correspondiente al año 2022 con un incremento del 2,50%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2023.
- Para el año 2024: se actualizará la tabla correspondiente al año 2023 con un incremento del 2,75%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2024.
- Para el año 2025: se actualizará la tabla correspondiente al año 2024 con un incremento del 3,00%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2025.
- Para el año 2026: se actualizará la tabla correspondiente al año 2025 con un incremento del 3,50%, pasando ésta a ser la tabla provisional del año 2026.

Una vez conocido el IPC correspondiente al año 2026, sobre la tabla provisional de 2026 se aplicará en su caso un incremento consistente en la diferencia entre la suma de porcentajes aplicados como incrementos entre los años 2021 y 2026 y las variaciones reales del IPC definitivo de cada uno de los años (si alguno de los IPCs indicados quedase en negativo la referencia a tomar sería cero), distribuyéndose según lo establecido en el párrafo siguiente y pasando ésta a ser la tabla salarial definitiva del año 2026.

Una tercera parte del porcentaje de revisión que pudiese corresponder se aplicará en un nuevo plus salarial a incluir en la tabla salarial denominado como «plus convenio» (el cual será actualizado conforme a las futuras revisiones pactadas de tablas salariales en convenio, no teniendo la consideración de compensable y absorbible respecto a dichos incrementos) y las otras dos terceras partes en el resto de los conceptos de la tabla (salario base, plus asistencia, plus tóxico, plus nocturno, plus transporte, plus cantidad, pagas extraordinarias).

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES AÑO 2022

**T. Completo 2022**

Área Funcional y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Cantidad	P. Extras	Bruto año (€)
	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/paga (4)	
Peones día	1.320,96	105,57	215,68		201,03	102,27	1.828,03	30.658,23
Peón noche	1.320,96	105,57	215,68	269,55	201,03	102,27	1.828,03	33.892,85
P. Conductor día	1.341,40	105,57	217,92		201,03	114,99	1.851,13	31.175,45
P. Conductor noche	1.341,40	105,57	217,92	274,16	201,03	114,99	1.851,13	34.465,41
Conductor día	1.431,65	105,57	233,14		206,63	126,94	1.960,71	33.090,06
Conductor noche	1.431,65	105,57	233,14	293,53	206,63	126,94	1.960,71	36.612,41

**T. Parcial Año 2022 (€/jornada de 7 horas)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto día (€)
	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	
Peones día	64,18	5,13	10,48		9,77	29,60	119,16
Peón noche	64,18	5,13	10,48	13,10	9,77	29,60	132,45
P. Conductor día	65,17	5,13	10,59		9,77	29,98	120,64
P. Conductor noche	65,17	5,13	10,59	13,32	9,77	29,98	133,95
Conductor día	69,55	5,13	11,33		10,04	31,75	127,80
Conductor noche	69,55	5,13	11,33	14,26	10,04	31,75	142,06

**T. Parcial Año 2022 (€/hora)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto hora (€)
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	
Peones día	9,17	0,73	1,50		1,40	4,23	17,03
Peón noche	9,17	0,73	1,50	1,87	1,40	4,23	18,90
P. Conductor día	9,31	0,73	1,51		1,40	4,28	17,23
P. Conductor noche	9,31	0,73	1,51	1,90	1,40	4,28	19,13
Conductor día	9,94	0,73	1,62		1,43	4,54	18,26
Conductor noche	9,94	0,73	1,62	2,04	1,43	4,54	20,30

**Retribución por jornada de trabajo en domingos y festivos**

Categoría y turno	€/jornadas
Peones día	119,16
Peón noche	132,45
P. Conductor día	120,64
P. Conductor noche	133,95
Conductor día	127,80
Conductor noche	142,06

**Artículo 9.— Descanso dominical y fiestas**

Categorías	Limpieza (€)	Noche (€)
Peón	100,36	178,65
P. cond.	113,44	
Conductor	128,51	200,75

**Artículo 11.— Dietas**

Conceptos	Euros
Comida	17,72
Media dieta	27,65
Dieta completa	67,07

**Artículo 13.— Horas extraordinarias**

Categoría y turno	Euros
Peón día	25,46
Peón Noche	28,84
Peón Conductor día	26,52
P. Conductor noche	30,10
Conductor día	27,18
Conductor noche	31,25

**Artículo 28.— Póliza de accidente**

	Euros
A partir del 15º día de la firma del Convenio	39.500,00

**Artículo 34.— Ayuda social**

	Euros
Importe mensual	63,73

**Artículo 35.— Anticipo reintegrable**

	Euros
Importe del fondo a disponer	9.500,00

**Nota**

1. Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extras, por lo que con el abono del salario de cada día, se entenderán liquidados a todos los efectos, excepto las vacaciones, que serán liquidadas en el momento de su disfrute.
2. Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo. Cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2023**

**T. Completo 2023**

Área Funcional y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Cantidad	P. Extras	Bruto año (€)
	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/paga (4)	
Peones día	1.353,98	108,21	221,07		206,06	104,83	1.873,73	31.424,69
Peón noche	1.353,98	108,21	221,07	276,29	206,06	104,83	1.873,73	34.740,17
P. Conductor día	1.374,93	108,21	223,36		206,06	117,87	1.897,41	31.954,84
P. Conductor noche	1.374,93	108,21	223,36	281,02	206,06	117,87	1.897,41	35.327,04
Conductor día	1.467,44	108,21	238,97		211,79	130,12	2.009,72	33.917,31
Conductor noche	1.467,44	108,21	238,97	300,87	211,79	130,12	2.009,72	37.527,72

**T. Parcial Año 2023 (€/jornada de 7 horas)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto día (€)
	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	
Peones día	65,78	5,26	10,74		10,01	30,34	122,14
Peón noche	65,78	5,26	10,74	13,43	10,01	30,34	135,56
P. Conductor día	66,80	5,26	10,85		10,01	30,73	123,66
P. Conductor noche	66,80	5,26	10,85	13,65	10,01	30,73	137,30
Conductor día	71,29	5,26	11,61		10,29	32,54	131,00
Conductor noche	71,29	5,26	11,61	14,62	10,29	32,54	145,61

**T. Parcial Año 2023 (€/hora)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto hora (€)
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	
Peones día	9,40	0,75	1,54		1,44	4,34	17,46
Peón noche	9,40	0,75	1,54	1,92	1,44	4,34	19,37
P. Conductor día	9,54	0,75	1,55		1,44	4,39	17,66
P. Conductor noche	9,54	0,75	1,55	1,95	1,44	4,39	19,61
Conductor día	10,19	0,75	1,66		1,47	4,65	18,72
Conductor noche	10,19	0,75	1,66	2,09	1,47	4,65	20,81

**Retribución por jornada de trabajo en domingos y festivos**

Categoría y turno	€/jornadas
Peones día	122,14
Peón noche	135,56
P. Conductor día	123,66
P. Conductor noche	137,30
Conductor día	131,00
Conductor noche	145,61

**Artículo 9.— Descanso dominical y fiestas**

Categorías	Limpieza (€)	Noche (€)
Peón	102,87	183,12
P. cond.	116,27	
Conductor	131,72	205,77

**Artículo 11.— Dietas**

Conceptos	Euros
Comida	18,16
Media dieta	28,34
Dieta completa	68,74

**Artículo 13.— Horas extraordinarias**

Categoría y turno	Euros
Peón día	26,10
Peón Noche	29,57
Peón Conductor día	27,19
P. Conductor noche	30,85
Conductor día	27,86
Conductor noche	32,03

**Artículo 28.— Póliza de accidente**

	Euros
A partir del 15º día de la firma del Convenio	41.000,00

**Artículo 34.— Ayuda social**

	Euros
Importe mensual	65,32

**Artículo 35.— Anticipo reintegrable**

	Euros
Importe del fondo a disponer	9.500,00

**Nota**

1. Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extras, por lo que con el abono del salario de cada día, se entenderán liquidados a todos los efectos, excepto las vacaciones, que serán liquidadas en el momento de su disfrute.
2. Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo. Cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2024**

**T. Completo 2024**

Área Funcional y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Cantidad	P. Extras	Bruto año (€)
	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/paga (4)	
Peones día	1.391,22	111,19	227,15		211,73	107,71	1.925,25	32.288,87
Peón noche	1.391,22	111,19	227,15	283,89	211,73	107,71	1.925,25	35.695,52
P. Conductor día	1.412,74	111,19	229,51		211,73	121,11	1.949,59	32.833,60
P. Conductor noche	1.412,74	111,19	229,51	288,74	211,73	121,11	1.949,59	36.298,54
Conductor día	1.507,80	111,19	245,54		217,62	133,70	2.064,99	34.850,04
Conductor noche	1.507,80	111,19	245,54	309,14	217,62	133,70	2.064,99	38.559,73

**T. Parcial Año 2024 (€/jornada de 7 horas)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto día (€)
	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	
Peones día	67,59	5,40	11,04		10,29	31,17	125,50
Peón noche	67,59	5,40	11,04	13,80	10,29	31,17	139,28
P. Conductor día	68,64	5,40	11,15		10,29	31,57	127,06
P. Conductor noche	68,64	5,40	11,15	14,03	10,29	31,57	141,07
Conductor día	73,25	5,40	11,93		10,57	33,44	134,60
Conductor noche	73,25	5,40	11,93	15,02	10,57	33,44	149,62

**T. Parcial Año 2024 (€/hora)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto hora (€)
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	
Peones día	9,66	0,77	1,58		1,47	4,45	17,94
Peón noche	9,66	0,77	1,58	1,97	1,47	4,45	19,91
P. Conductor día	9,81	0,77	1,59		1,47	4,51	18,15
P. Conductor noche	9,81	0,77	1,59	2,00	1,47	4,51	20,15
Conductor día	10,47	0,77	1,71		1,51	4,78	19,23
Conductor noche	10,47	0,77	1,71	2,15	1,51	4,78	21,38

**Retribución por jornada de trabajo en domingos y festivos**

Categoría y turno	€/jornadas
Peones día	125,50
Peón noche	139,28
P. Conductor día	127,06
P. Conductor noche	141,07
Conductor día	134,60
Conductor noche	149,62

**Artículo 9.— Descanso dominical y fiestas**

Categorías	Limpieza (€)	Noche (€)
Peón	105,70	188,15
P. cond.	119,47	
Conductor	135,34	211,42

**Artículo 11.— Dietas**

Conceptos	Euros
Comida	18,66
Media dieta	29,12
Dieta completa	70,63

**Artículo 13.— Horas extraordinarias**

Categoría y turno	Euros
Peón día	26,81
Peón Noche	30,38
Peón Conductor día	27,93
P. Conductor noche	31,70
Conductor día	28,62
Conductor noche	32,91

**Artículo 28.— Póliza de accidente**

	Euros
A partir del 15º día de la firma del Convenio	41.000,00

**Artículo 34.— Ayuda social**

	Euros
Importe mensual	67,12

**Artículo 35.— Anticipo reintegrable**

	Euros
Importe del fondo a disponer	9.500,00

**Nota**

1. Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extras, por lo que con el abono del salario de cada día, se entenderán liquidados a todos los efectos, excepto las vacaciones, que serán liquidadas en el momento de su disfrute.
2. Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo. Cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2025**

**T. Completo 2025**

Área Funcional y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Cantidad	P. Extras	Bruto año (€)
	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/paga (4)	
Peones día	1.432,95	114,52	233,96		218,08	110,94	1.983,01	33.257,53
Peón noche	1.432,95	114,52	233,96	292,40	218,08	110,94	1.983,01	36.766,39
P. Conductor día	1.455,13	114,52	236,39		218,08	124,74	2.008,08	33.818,60
P. Conductor noche	1.455,13	114,52	236,39	297,41	218,08	124,74	2.008,08	37.387,49
Conductor día	1.553,03	114,52	252,91		224,15	137,71	2.126,94	35.895,54
Conductor noche	1.553,03	114,52	252,91	318,42	224,15	137,71	2.126,94	39.716,53

**T. Parcial Año 2025 (€/jornada de 7 horas)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto día (€)
	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	
Peones día	69,62	5,56	11,37		10,60	32,11	129,26
Peón noche	69,62	5,56	11,37	14,21	10,60	32,11	143,46
P. Conductor día	70,70	5,56	11,49		10,60	32,52	130,87
P. Conductor noche	70,70	5,56	11,49	14,45	10,60	32,52	145,31
Conductor día	75,45	5,56	12,29		10,89	34,44	138,64
Conductor noche	75,45	5,56	12,29	15,47	10,89	34,44	154,10

**T. Parcial Año 2025 (€/hora)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto hora (€)
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	
Peones día	9,95	0,79	1,63		1,52	4,59	18,47
Peón noche	9,95	0,79	1,63	2,03	1,52	4,59	20,50
P. Conductor día	10,10	0,79	1,64		1,52	4,64	18,69
P. Conductor noche	10,10	0,79	1,64	2,06	1,52	4,64	20,75
Conductor día	10,78	0,79	1,76		1,55	4,92	19,81
Conductor noche	10,78	0,79	1,76	2,21	1,55	4,92	22,02

**Retribución por jornada de trabajo en domingos y festivos**

Categoría y turno	€/jornadas
Peones día	129,26
Peón noche	143,46
P. Conductor día	130,87
P. Conductor noche	145,31
Conductor día	138,64
Conductor noche	154,10

**Artículo 9.— Descanso dominical y fiestas**

Categorías	Limpieza (€)	Noche (€)
Peón	108,87	193,80
P. cond.	123,05	
Conductor	139,40	217,77

**Artículo 11.— Dietas**

Conceptos	Euros
Comida	19,22
Media dieta	29,99
Dieta completa	72,75

**Artículo 13.— Horas extraordinarias**

Categoría y turno	Euros
Peón día	27,62
Peón Noche	31,29
Peón Conductor día	28,77
P. Conductor noche	32,65
Conductor día	29,48
Conductor noche	33,90

**Artículo 28.— Póliza de accidente**

	Euros
A partir del 15º día de la firma del Convenio	41.000,00

**Artículo 34.— Ayuda social**

	Euros
Importe mensual	69,13

**Artículo 35.— Anticipo reintegrable**

	Euros
Importe del fondo a disponer	9.500,00

**Nota**

1. Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extras, por lo que con el abono del salario de cada día, se entenderán liquidados a todos los efectos, excepto las vacaciones, que serán liquidadas en el momento de su disfrute.
2. Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo. Cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2026 (PROVISIONAL)**

**T. Completo 2026**

Área Funcional y turno	S. Base	P. Asisten- cia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Cantidad	P. Extras	Bruto año (€)
	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/mes (12)	€/paga (4)	
Peones día	1.483,11	118,53	242,15		225,71	114,82	2.052,42	34.421,55
Peón noche	1.483,11	118,53	242,15	302,64	225,71	114,82	2.052,42	38.053,21
P. Conductor día	1.506,05	118,53	244,66		225,71	129,11	2.078,36	35.002,26
P. Conductor noche	1.506,05	118,53	244,66	307,82	225,71	129,11	2.078,36	38.696,05
Conductor día	1.607,39	118,53	261,76		231,99	142,53	2.201,38	37.151,89
Conductor noche	1.607,39	118,53	261,76	329,56	231,99	142,53	2.201,38	41.106,61

**T. Parcial Año 2026 (€/jornada de 7 horas)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto día (€)
	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	€/jorn.	
Peones día	72,06	5,76	11,77		10,97	33,23	133,79
Peón noche	72,06	5,76	11,77	14,71	10,97	33,23	148,48
P. Conductor día	73,17	5,76	11,89		10,97	33,66	135,45
P. Conductor noche	73,17	5,76	11,89	14,96	10,97	33,66	150,39
Conductor día	78,09	5,76	12,72		11,27	35,65	143,49
Conductor noche	78,09	5,76	12,72	16,01	11,27	35,65	159,50

**T. Parcial Año 2026 (€/hora)**

Categoría y turno	S. Base	P. Asistencia	P. Tóxico	P. Nocturno	P. Transpor.	P. Extras	Bruto hora (€)
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	
Peones día	10,30	0,82	1,68		1,57	4,75	19,12
Peón noche	10,30	0,82	1,68	2,10	1,57	4,75	21,22
P. Conductor día	10,45	0,82	1,70		1,57	4,81	19,34
P. Conductor noche	10,45	0,82	1,70	2,13	1,57	4,81	21,48
Conductor día	11,16	0,82	1,82		1,61	5,10	20,50
Conductor noche	11,16	0,82	1,82	2,29	1,61	5,10	22,79

**Retribución por jornada de trabajo en domingos y festivos**

Categoría y turno	€/jornadas
Peones día	133,79
Peón noche	148,48
P. Conductor día	135,45
P. Conductor noche	150,39
Conductor día	143,49
Conductor noche	159,50

**Artículo 9.— Descanso dominical y fiestas**

Categorías	Limpieza (€)	Noche (€)
Peón	112,68	200,58
P. cond.	127,36	
Conductor	144,28	225,39

**Artículo 11.— Dietas**

Conceptos	Euros
Comida	19,90
Media dieta	31,04
Dieta completa	75,30

**Artículo 13.— Horas extraordinarias**

Categoría y turno	Euros
Peón día	28,59
Peón Noche	32,39
Peón Conductor día	29,78
P. Conductor noche	33,80
Conductor día	30,51
Conductor noche	35,08

**Artículo 28.— Póliza de accidente**

	Euros
A partir del 15º día de la firma del Convenio	41.000,00

**Artículo 34.— Ayuda social**

	Euros
Importe mensual	71,55

**Artículo 35.— Anticipo reintegrable**

	Euros
Importe del fondo a disponer	9.500,00

**Nota**

1. Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos y pagas extras, por lo que con el abono del salario de cada día, se entenderán liquidados a todos los efectos, excepto las vacaciones, que serán liquidadas en el momento de su disfrute.
2. Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo. Cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas

ANEXO II

**EMPLEO, TRASLADOS, VACANTES Y NUEVOS PUESTOS**

**Vacantes traslados promociones y nuevos puestos**

Cuando la Empresa precise cubrir una vacante a tiempo completo, se procederá en el plazo de 25 días naturales a la cobertura definitiva de la vacante, siguiendo un sistema basado en los siguientes principios generales:

- Prioridad de los trabajadores en plantilla indefinida del centro de trabajo, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio respectivo.
- Comunicación por parte de la Empresa de la vacante que pudiera producirse. Se considerarán vacantes a todos los efectos, las que se den en los diferentes turnos por las siguientes causas: jubilación total, incapacidad total y absoluta y, en general, todas aquellas que se produzcan en los puestos ya existentes de carácter fijo y que puedan preverse con cierta anticipación.
- Respuesta escrita por parte de los trabajadores solicitando el traslado o la plaza.
- Preferencia dentro del centro de trabajo, según los criterios de idoneidad y antigüedad en la Empresa.
- En último caso, contratación libre por parte de la Empresa.

Procedimiento ante vacantes y promociones:

Se considerarán vacantes a todos los efectos, las que se den en los diferentes turnos por las siguientes causas: jubilación total, incapacidad total y absoluta y, en general, todas aquellas que se produzcan en los puestos ya existentes de carácter fijo y que puedan preverse con cierta anticipación.

Cuando se generen vacantes, se procederá de la siguiente manera:

- La empresa anunciará en el tablón de anuncios la vacante que pueda producirse.
- Los operarios interesados que deseen acceder a dicha vacante, lo comunicarán por escrito y serán incluidos en una relación, de la que se remitirá copia al Comité de Trabajadores.
- Con el espíritu de posibilitar la incorporación al mercado laboral normalizado, el personal a contratar será personal proveniente de la actual plantilla de tiempo parcial, cuya incorporación se produciría en funciones de barrido manual.  
Dado, que este supuesto implicaría la realización de un nuevo contrato, la empresa se compromete a respetar la fecha de antigüedad que disponía dicho trabajador a todos los efectos excepto el económico, cuya fecha compatibilizaría desde el inicio del nuevo contrato.
- Para la cobertura de las vacantes que supusiesen un turno y categoría diferentes al de peón de barrido manual diurno, tendrán preferencia los trabajadores de jornada completa, frente a los de Tiempo Parcial.
- Las vacantes que generen cambios de categoría y puedan originar otras vacantes por la cobertura de la inicial, serán cubiertas mediante el mismo procedimiento.
- La Empresa analizará las peticiones recibidas, las comunicará al Comité de Trabajadores y valorará las consideraciones emitidas por dicho Comité antes de tomar una decisión por parte de la empresa. La antigüedad en la empresa será valorada a la hora de definir el candidato.



### **Personal a tiempo parcial**

Al objeto de cubrir las ausencias del personal contratado a jornada completa, motivadas por situaciones de IT, vacaciones, permisos retribuidos, así como dar cobertura a los trabajos no contemplados en el Pliego de Condiciones Técnicas que rige el contrato de la Empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Santurtzi y los periodos punta de producción, la Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa acuerdan que como norma general, todas estas ausencias se cubrirán con el personal a tiempo parcial procediendo de la siguiente manera:

#### *La Empresa*

Para cada uno de los años naturales de vigencia del presente convenio, se compromete, con los trabajadores contratados bajo la modalidad de tiempo parcial, interesados en cubrir las necesidades indicadas en el punto primero, a incrementar un mínimo de 30 jornadas anuales sobre las dispuestas por contrato suscrito con la Empresa, cuando surjan las necesidades indicadas en el punto primero de este artículo.

#### *El Comité de Empresa*

Se compromete a facilitar a la Empresa un listado, con los trabajadores que voluntariamente manifiesten su interés por realizar estas jornadas, debiendo obrar este listado en poder de la Empresa antes del 15 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

- La Empresa, a medida que vayan surgiendo las necesidades especificadas en el punto primero, irá llamando a los trabajadores que figuren en dicho listado.
- Como norma general, estas necesidades se producen en los períodos vacacionales solicitados por el personal operario que presta sus servicios a jornada completa concedidos por la Empresa, y en Semana Santa y Fiestas Navideñas.
- Durante los períodos señalados en el punto anterior, los trabajadores que fueran requeridos por la Empresa para la prestación del servicio en los mismos únicamente podrán negarse a la realización de los mismos si mediase justificación suficiente, ya que, en caso contrario, la Empresa no estará obligada a ofrecerle la prestación del mínimo de 30 jornadas a lo largo del año natural.
- Si un trabajador de los que figura en el listado finalizará su relación laboral con la Empresa o su contrato de trabajo fuese suspendido por cualquier causa sin haber prestado las 30 jornadas ofertadas, no se aplicará parte proporcional alguna de este concepto en la liquidación correspondiente.

Se creará una comisión de seguimiento de las jornadas realizadas por el personal contratado a Tiempo Parcial para fines de semana, formada por un representante de la Empresa y por un representante de cada uno de los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa. La Comisión se reunirá periódicamente y establecerá las reglas de funcionamiento para el reparto de las jornadas que la Empresa indique que se deben de cubrir de lunes a viernes.

ANEXO III

**PRENDAS DE TRABAJO**

**Dotación del vestuario**

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos equipos de trabajo al año, uno de verano y otro de invierno, cuya dotación será la siguiente:

*Vestuario de verano*

- 1 camisa y un pantalón o un buzo.
- 1 par de botas «Chirucas» (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 gorra de verano.

*Vestuario de invierno*

El personal podrá elegir entre una de las siguientes opciones:

- 1 camisa y 1 pantalón o un buzo.
- 1 forro polar.
- 1 par de botas de material (Goretex o similar). Cada tres años.
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex o similar) cada 3 años.
- 1 gorro de invierno.

El traje de agua que se entregará a los operarios será el que se determine en el seno del Comité de Seguridad y Salud, el cual seleccionará y ratificará la prenda a utilizar. Se acordará igualmente dentro del Comité de Seguridad y Salud la adecuación del vestuario a entregar a los puestos de trabajo.

**Periodicidad en la entrega**

Todo el vestuario que no tenga detallado una periodicidad en su entrega será proporcionado anualmente.

Las botas de agua se entregarán cuantas veces sea necesario y previa devolución de las anteriores deterioradas.

La entrega del traje de agua y de las botas de goretex o similar se realizará con una periodicidad Trianual:

- Al personal con contrato temporal tanto a jornada completa como a tiempo parcial que haya tenido un contrato con una duración mínima de seis meses, siempre que continúe en la empresa con otro tipo de contrato o vuelva a ser contratado en el plazo aproximado de un año.
- Dado que esta prenda se entregará con una periodicidad trianual, lo que para el personal contratado a jornada completa equivale a 657 jornadas efectivamente trabajadas en los tres años, el personal contratado a tiempo parcial deberá trabajar de forma efectiva ese mismo número de jornadas para que se proceda a la nueva entrega de esta prenda.
- Esta prenda deberá ser devuelta a la empresa cuando se haga entrega de una nueva.

**Normas de utilización del vestuario**

Será obligatoria la utilización del vestuario entregado por la Empresa, comprometiéndose el personal a hacer una utilización correcta del mismo.

El uso de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la jornada laboral, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de la misma o para otros fines distintos a los laborales dentro de la Empresa.

Todo el personal que cause baja definitiva en la empresa deberá hacer entrega del vestuario recibido antes de la firma del finiquito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

### **Entrega del vestuario**

Con la debida antelación se solicitará al personal el tallaje de las prendas que componen el vestuario.

Cuando se proceda a la entrega del mismo el personal deberá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tallas que previamente hayan solicitado y una vez comprobado si es correcto, deberá firmar el correspondiente recibí de las mismas.

Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes:

- Para el vestuario de verano: Mes de mayo.
- Para el vestuario de invierno: Mes de octubre.



**2021-2026**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**COLECTIVO DE LA  
EMPRESA VALORIZA  
SANTURTZI**

**Servicios a la  
Comunidad**

**Consúltanos**

**662.36.40.98**

**Defendemos tus derechos.**

**Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete**



**euskadi.fespugt.es**