

2020-2022

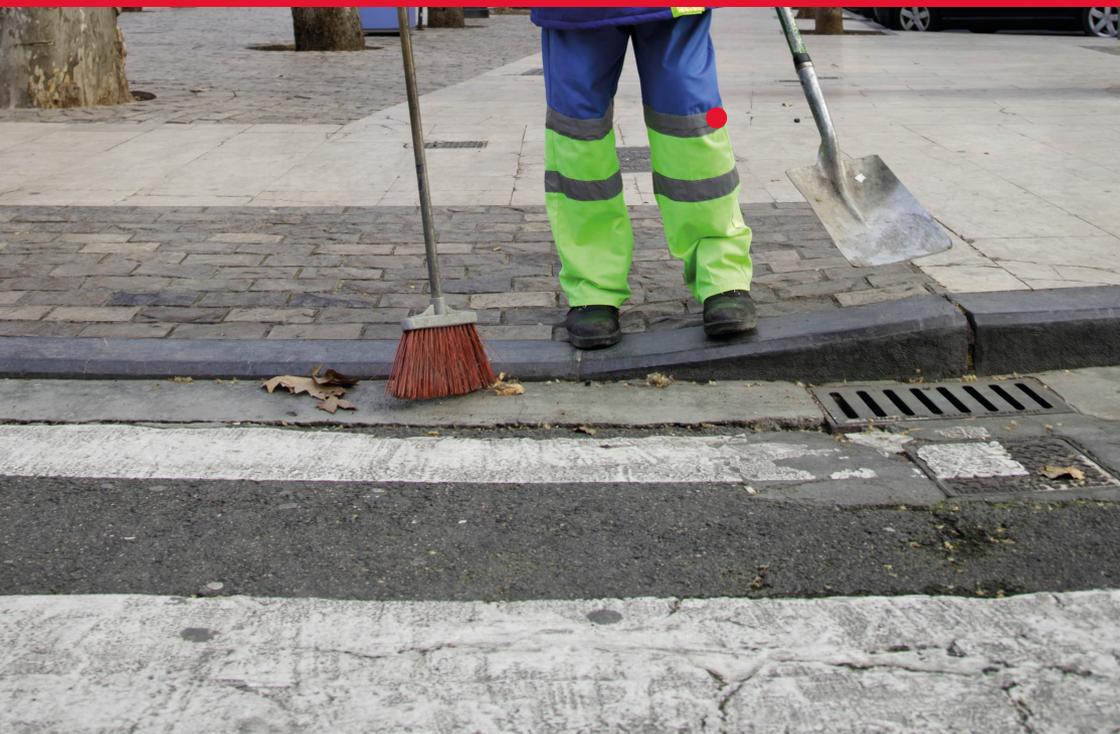
CONVENIO COLECTIVO
DE LIMPIEZA VIARIA
GIPUZKOA

UGT

Zerbitzu Publikoak



**Gipuzkoako
Bide-Garbiketa**



Defendemos tus derechos. Afíliate a UGT

Infórmate - Asesórate - Protégete

euskadi.fespugt.es

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA VIARIA GIPUZKOA

INDICE	Pág.
RESOLUCIÓN	5
CAPITULO 1.	6
Artículo 1. Ámbito territorial	6
Artículo 2. Ámbito funcional y personal	6
Artículo 3. Ámbito temporal	7
Artículo 4. Garantías personales	7
Artículo 5. Absorción y compensación	7
Artículo 6. Vinculación a lo pactado	8
Artículo 7. Normas supletorias	11
Artículo 8. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia	11
Artículo 9. Subrogación del personal	12
Artículo 10. División de contratadas	14
Artículo 11. Agrupación de contratadas	15
Artículo 12. Obligatoriedad de la subrogación	15
Artículo 13. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante	15
CAPITULO 2.	16
Artículo 14. Jornada de trabajo	16
Artículo 15. Festivos y días de libre disposición	19
Artículo 16. Vacaciones	21
CAPITULO 3.	22
Artículo 17. Horas extraordinarias	22
Artículo 18. Promoción, ascensos e incrementos de jornada	22
Artículo 19. Categorías profesionales	25
Artículo 20. Formación continua	26
CAPITULO 4.	26
Artículo 21. Conceptos retributivos	26
Artículo 22. Anticipos quincenales	27
Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias	27
Artículo 24. Incentivos sobre trabajos especiales	28
Artículo 25. Pluses	29

Artículo 26. Antigüedad.....	30
Artículo 27. Bajas de enfermedad y accidente	30
Artículo 28. Dietas y desplazamientos.....	31
CAPITULO 5.	32
Artículo 29. Póliza de accidentes.....	32
Artículo 30. Ayudas sociales.....	32
Artículo 31. Accidente de tráfico	33
Artículo 32. Personal con capacidad disminuida	33
Artículo 33. Jubilación y contrato de relevo.....	33
CAPITULO 6.	34
Artículo 34. Licencias retribuidas	34
Artículo 35. Licencias no retribuidas.....	35
Artículo 36. Permisos para asistencia médica.....	35
Artículo 37. Excedencias	35
CAPITULO 7.	36
Artículo 38. Comités de seguridad y salud.....	36
Artículo 39. Vigilancia de la salud	36
Artículo 40. Ropa de trabajo	36
CAPITULO 8.	37
Artículo 41. Garantías sindicales	37
Artículo 42. Comité de empresa.....	38
Artículo 43. Secciones sindicales	39
Artículo 44. Cláusula de paz social.....	40
CAPITULO 9.	40
Artículo 45. Derecho supletorio.....	40
Artículo 46. Revisión salarial	40

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO
Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Gipuzkoa (código 20002275012004).

Antecedentes

Primero. El día 7 de mayo de 2021 se suscribió el convenio citado por Aselip y Serbi tzu, S.L. en representación de los empresarios, y ELA, LAB y CCOO en representación de los trabajadores.

Segundo. El día 17 de mayo de 2021 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Fundamentos de Derecho

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa. San Sebastián, a 27 de mayo de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena.

Convenio Colectivo del sector de limpieza pública viaria, riegos, recogida domiciliaria de basuras, vertederos de residuos sólidos urbanos, limpieza de playas, tratamiento y eliminación de residuos, recogida selectiva, plantas de reciclaje, limpieza y conservación de alcantarillado del territorio histórico de Gipuzkoa.

CAPÍTULO I

Artículo 1.—Ámbito territorial.

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo que, comprendidos en su ámbito funcional, se encuentran en el Territorio Histórico de Gipuzkoa, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término territorial.

Artículo 2.—Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida Domiciliaria de Basuras, Vertederos de Residuos Sólidos Urbanos, Tratamiento y Eliminación de Residuos Sólidos Urbanos, Recogida Selectiva, Plantas de Reciclaje, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, Limpieza, Mantenimiento, Conservación y Recuperación de Playas, Puertos, Ríos y Cauces Fluviales del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Quedarán excluidos de la aplicación del presente Convenio, las empresas y trabajadores que tengan concertado Convenio Colectivo propio, en tanto que el mismo se encuentre legalmente vigente y en la medida en que en sus propias cláusulas se determine.

Quedarán asimismo exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal de sus trabajadores, algún tema específico y concreto de forma distinta a como en el Convenio está regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

Se excluye del ámbito del presente convenio el personal de alta dirección, regulado en el artículo 2.º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores. Este personal es de libre designación por la empresa.

Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y por la normativa especial de aplicación.

Asimismo están excluidos del ámbito de este convenio los supuestos contemplados en el artículo 1.º 3 de la citada Ley.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá su vigencia entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2022, sin perjuicio de aquellas materias para las que se establezca una vigencia o duración diferente.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a partir del día 1 de noviembre de 2022.

Transcurrido el plazo previsto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, la ultraactividad de las cláusulas del Convenio se prorrogará hasta la firma del siguiente Convenio.

Artículo 4.—Garantías personales.

La entrada en vigor del presente Convenio no supondrá disminución alguna de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tenga reconocidas el trabajador con anterioridad al mismo, se recojan o no en su texto articulado.

Artículo 5.—Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones. La absorción y compensación repetidamente citada, operará en consecuencia, con respecto a los conceptos retributivos establecidos en las tablas salariales que se establecen para las empresas referidas en los anexos al presente Convenio, en los términos referidos para las mismas en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

Artículo 6.—*Vinculación a lo pactado.*

1. Lo acordado en el presente Convenio se configura como un todo, único e indivisible, en conjunto y en cómputo anual, por lo que ninguno de sus artículos puede ser considerado aisladamente.

En consecuencia, si cualquier resolución administrativa o judicial, se modificase durante la vigencia del Convenio, cualquiera de sus artículos o temas, el artículo o tema en cuestión quedaría sin eficacia práctica; considerándose válido el resto del contenido del Convenio.

De producirse ésta circunstancia, y para recuperar el equilibrio del conjunto de lo convenido, la Comisión Mixta paritaria replantearía la negociación de los artículos o temas afectados por la modificación.

2. Mientras persista la vigencia del presente Convenio, siempre y cuando la situación obedezca a reducciones o modificaciones del servicio decididas por el cliente durante la vigencia de la contrata, debidamente justificadas mediante documento oficial del cliente, dirigido a la empresa, y dicha reducción pudiera motivar la extinción total o parcial de contratos de trabajo de, al menos, el 5 % de la plantilla de la contrata, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento

de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias al procedimiento de Mediación previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco), estando la otra parte obligada a hacerse parte en el citado procedimiento de Mediación, sin perjuicio de la libertad de cada parte para aceptar la correspondiente propuesta emitida por el Mediador nombrado al efecto.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios), únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Con carácter previo al inicio del procedimiento establecido en los puntos anteriores la empresa deberá proponer, siempre y cuando hubiera vacantes en otras contrataciones con la posibilidad de cubrirlas con el personal afectado, el desplazamiento o el traslado de dicho personal. Esta medida, caso de ser posible, será alternativa, total o parcialmente, a la inaplicación de condiciones propuesta.

La puesta a disposición a la parte social del documento oficial del cliente en que se base la pretensión empresarial de inaplicación

de las condiciones pactadas en el Convenio deberá realizarse en cuanto se disponga de dichos documentos y, en todo caso, con anterioridad, en su caso, a la inaplicación prevista en los apartados anteriores.

3. Mientras persista la vigencia del presente Convenio y siempre y cuando la situación obedezca a causas objetivas de la propia empresa, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante

acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenio Colectivos Estatutarios), únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Artículo 7.—*Normas supletorias.*

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado; Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

Artículo 8.—*Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y resolución para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

- A) La Comisión estará compuesta por seis miembros de la representación empresarial firmante del Convenio.
- B) Por seis miembros de los sindicatos firmantes del Convenio con representación en el sector, distribuidos de la forma siguiente: un representante por cada sindicato firmante y, los restantes, en proporción a la representación acreditada por cada uno de las Representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio.
- C) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida a los 15 días de publicado el Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, mediante la designación de los vocales de cada parte, dando conocimiento de ello por escrito dirigido al domicilio de la Comisión Paritaria designado en el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes del convenio en función de la representación acreditada en el

mismo. Cuando se trate de interpretar este convenio, los citados acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones:

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

Procedimiento:

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

- a) Exposición clara y concreta del asunto a tratar.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

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

Sin perjuicio de los plazos que se puedan establecer en otras cláusulas del Convenio, la Comisión deberá emitir informe en el plazo de quince días, desde el momento que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Preco, en la C/ Javier Barkaiztegi, n.º 19, bajo de San Sebastián.

Artículo 9.—*Subrogación del personal.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de

otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad un organismo público.

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 la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuera la modalidad del contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores 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 se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o en situaciones análogas.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido los 64 años o con quienes se haya suscrito contrato de

relevo (relevado y relevista), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el art. 13 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán 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.

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 trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

Artículo 10.—*División de contratas.*

En el supuesto de que una o varias contratas 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 aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la 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 aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentre en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 y que hayan realizado su trabajo en las contratas, zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 11.—*Agrupación de contratatas.*

En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores 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 aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentre en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 9 y que hayan realizado su trabajo en las contratatas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 12.—*Obligatoriedad de la subrogación.*

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que llevan a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quién adjudica el servicio por un lado y la empresa 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 lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 13.—*Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

- b) Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- d) Relación de personal, especificando nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- e) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- f) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPÍTULO II

Artículo 14.—*Jornada de trabajo.*

1. La jornada anual tendrá una duración máxima de 1.589 horas y 30 minutos, con un descanso de 30 minutos de bocadillo dentro de la jornada diaria, o el tiempo proporcional que resulte para los trabajadores a tiempo parcial, que se considerarán trabajados a todos los efectos.
2. Dada la naturaleza de servicio público de la actividad que regula el presente convenio colectivo, que ambas partes reconocen, la prestación de servicios puede realizarse en todos los días del año. Ello no obstante, como continuación a lo acordado en los Convenios Colectivos 2008-2011, 2012-2015 y 2016-2019, y en atención a la voluntad concorde de las partes de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como la utilización del trabajo a tiempo parcial, se acuerda la progresiva implantación de un doble sistema de jornada laboral para aquellos trabajadores que prestan sus servicios en contratadas donde se trabajan 6 días a la semana o un mínimo de 258 días al año:

- a) Trabajadores a tiempo completo, de lunes a viernes.
 - b) Trabajadores a tiempo completo que a la entrada de la vigencia de este convenio trabajen cinco días a la semana con distinta distribución semanal o aquellos trabajadores que les sustituyan, tanto de forma temporal como fija.
 - c) Trabajadores que no teniendo una jornada de lunes a viernes, presten su servicio a tiempo completo 5 días a la semana con dos días de descanso consecutivo. La comisión paritaria analizará, en el plazo improrrogable comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 2021, las posibles condiciones y supuestos en los que puedan ser de aplicación esta nueva modalidad de distribución de la jornada.
 - d) Trabajadores a tiempo parcial, con prestación de servicios en fines de semana, festivos, ampliable a sustituciones por vacaciones u otras causas.
3. No obstante, por acuerdo entre la Empresa y la Representación legal de los trabajadores podrá establecerse un sistema de jornada laboral distinto al señalado, siempre que la implantación del apartado a) del presente artículo requiera realizar despidos objetivos o requiera incrementar personal a contratar más allá de las exigencias establecidas en los respectivos pliegos que implicaran incrementar el número de horas contratadas según los citados Pliegos de Condiciones.
4. Las contrataciones en las que se hubieran completado el calendario de implantación de la jornada de 5 días, que pongan en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y la Comisión Paritaria el número de puestos de trabajo con dicha jornada, podrán realizar contrataciones/ampliaciones a tiempo completo con una distribución de hasta 6 días a la semana siempre que:
- a) No se superen 4 años con esta distribución de jornada.
 - b) No se superen los 258 días de trabajo/año.
 - c) Transcurridos los 4 años del apartado a) se recupere el número de trabajadores con jornada equivalente a 5 días semanales.
 - d) Se utilice para ello el contrato de relevo o el de sustitución para jubilación a los 64 años.

5. Cuando la dirección de la empresa advierta que, de la aplicación generalizada de la jornada de lunes a viernes, pudieran derivarse cualquiera de las dos incidencias señaladas en el punto anterior, lo pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores con anterioridad a la confección del calendario anual o, en todo caso, antes del 1 de noviembre de cada año, abriendo un período de consultas de, al menos, 30 días de duración a fin de adaptar la jornada de lunes a viernes a las necesidades concretas de la contrata.
6. En virtud de lo señalado en el punto anterior, en caso de alcanzarse un acuerdo sobre la inaplicación del sistema o, en su caso, su adaptación a las circunstancias de la contrata, dicho acuerdo se formalizará por escrito, primando sobre lo establecido sobre el particular en este artículo, remitiéndose necesariamente copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio para su conocimiento.

En caso de que no se alcanzase un acuerdo sobre la aplicación del sistema, la dirección de la empresa tendrá 15 días para plantear su pretensión a la Comisión Paritaria del Convenio que, en el plazo de 30 días y previa audiencia de la representación de los trabajadores, deberá emitir informe sobre la necesidad o no de aplicar en la contrata el sistema generalizado de la jornada de lunes a viernes.

7. En todo caso, la no aplicación del sistema por concurrir las incidencias previstas en el punto 3 de este artículo se entiende sin perjuicio de la impugnación judicial que, sobre dicha inaplicación, puedan entablar las partes una vez finalizado el procedimiento establecido en los puntos 5 y 6.
8. Dada la peculiaridad del servicio, de la aplicación generalizada de la jornada de lunes a viernes establecido en los apartados 2 y 3 de este artículo, quedará excluido el personal que en la actualidad trabaje 5 días dentro de su semana laboral, con independencia de los días en que preste servicio.
9. En cualquier caso, si fuera necesaria una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

10. La aplicación por la empresa de la medida prevista en el último inciso del apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 5 % de la jornada anual, sólo podrá realizarse ante supuestos de modificación del servicio decididos por el cliente, debidamente documentados, averías e incidencias del servicio imprevistas.
- a) La Empresa, en supuestos de modificación del servicio, deberá:
 - Preavisar a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 15 días de antelación.
 - Aportar, junto con el preaviso, la justificación de la medida mediante documento oficial o comunicación escrita fehaciente del cliente dirigida a la empresa.
 - b) La Empresa, en supuestos de averías e incidencias del servicio imprevistas, deberá:
 - Preavisar a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 5 días de antelación.
 - Aportar junto con el preaviso, explicación motivada por escrito de la incidencia o avería ocurrida.
 - c) En ambos casos y salvo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con los trabajadores afectados, el cumplimiento de los cometidos descritos se llevará a cabo en los días de trabajo de su jornada laboral habitual.

Artículo 15.—*Festivos y días de libre disposición.*

1. Los días festivos que se precise realizar servicios de limpieza, éstos se harán con personal contratado al efecto y, en todo caso, con personal voluntario de la plantilla.
De realizarse los festivos antedichos con personal voluntario de plantilla, le serán retribuidos como horas extraordinarias festivas en la cuantía reflejada en la Tabla Salarial del anexo I del presente Convenio, o en la proporción de 2 horas por cada hora extra festiva para el supuesto compensarlas por tiempo de descanso retribuido, a establecer de común acuerdo entre empresa y trabajador.
2. Todos los trabajadores disfrutarán de 1 el día de libre disposición retribuido al año.

El personal que quiera disfrutar ese día fuera de las vacaciones de verano tendrán que comunicarlo por escrito a su encargado antes del 4 de marzo, y deberán o bien tener disfrutado el día o bien señalada la fecha de disfrute antes del 30 de octubre.

En caso de incumplimiento de los plazos establecidos anteriormente, a partir del 30 de octubre será la empresa quien establezca el día de disfrute.

Para poder disfrutar el día de libre disposición se seguirán las siguientes reglas:

- a) El trabajador tendrá que avisar con una semana de antelación la fecha exacta de disfrute del día a su encargado.
- b) El máximo de personas que puedan disfrutar el citado día, no sea superior al 10 % de la plantilla de cada vestuario y dependiente de cada encargado. Hay vestuarios en los cuales coinciden trabajadores dependientes de dos encargados, siendo de aplicación el citado 10 % no a todo el vestuario, sino al total de trabajadores dependientes de un encargado.
- c) En el supuesto de querer disfrutar el citado día para «confeccionar puentes», entendiéndose por puentes los días laborales comprendidos entre dos festivos, o festivo y domingo, o en los meses en que se disfrutan vacaciones, julio y agosto, además de que el número de personas que lo disfrute no sea superior al 10 % de la plantilla fija de cada vestuario, si hubiera más solicitudes que plazas, una vez aplicado el porcentaje mencionado, se procederá a realizar un sorteo entre los solicitantes con una semana de antelación al día en cuestión. El/los agraciados no podrán participar en el próximo sorteo de existir el mismo. El sorteo se realizará por vestuario.

El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, se considera festivo a todos los efectos, en caso de coincidir en Domingo, se trasladaría al Lunes siguiente.

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará con una hora de antelación sobre el horario habitual.

Al personal que realice el servicio los días 25 de diciembre, 1 de enero, y durante la festividad local del municipio les será abonada

una cantidad adicional por el importe de una hora extraordinaria festiva.

Artículo 16.—*Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 28 días laborales, para todo el personal con un año de servicio en la Empresa y en parte proporcional para los que no reúnan este requisito.

Los sábados se computarán como días laborables completos.

El periodo de vacaciones se realizará en turnos rotativos de la mitad de la plantilla y consecutivos por categorías, preferentemente en julio y agosto.

Durante este periodo se percibirá el promedio de las retribuciones totales de los 6 meses anteriores al disfrute de las mismas.

A estos efectos se considerarán los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus Tóxico/Penoso y Peligroso, Plus de Transporte y Plus de Nocturnidad en su caso.

Para el cálculo del promedio de las retribuciones sólo se computarán los meses pertenecientes al año de las vacaciones.

Antes del 15 de marzo de cada Año, la Empresa y la representación legal de los trabajadores fijarán el Calendario de Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

CAPÍTULO III

Artículo 17.—*Horas extraordinarias.*

Durante la vigencia del presente Convenio, tanto la representación empresarial como la representación de los trabajadores, firmante del mismo, adquieren el compromiso de suprimir las horas extraordinarias.

La supresión de la realización de las horas extraordinarias, tendrá como excepción los Sigüientes supuestos:

- a) Fuerza mayor: Cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- b) Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente y la prolongación de jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de los trabajos encomendados a la Empresa.

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el apartado anterior, serán compensadas según lo señalado en la Tabla Salarial del anexo I del presente convenio, o en la proporción de 1,5 horas por cada hora extra ordinaria para el supuesto compensarlas por tiempo de descanso retribuido, a establecer de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Las horas del turno de noche de los domingos (entre las 21 y las 24 horas), se abonarán complementándolas al precio que resultaría como horas festivas.

Se creará una comisión para el seguimiento, control y la forma de cubrirse la realización de las horas extraordinarias en cada Empresa.

Artículo 18.—*Promoción, ascensos e incrementos de jornada.*

1. Las vacantes que hubiere para puestos fijos o eventuales de categoría Oficial 1.^a Conductor, Peón conductor y Peón maquinista se cubrirán mediante promoción interna entre el personal de la plantilla y solo en el caso de que mediante ella no pudiera llevarse a efecto por falta de aptitud de los peticionarios se contratará nuevo personal.

La promoción seguirá el siguiente proceso:

- a) Se publicarán por la Empresa las vacantes a cubrir en el centro afectado, señalándose un plazo para la presentación de peticionarios.

- b) Comprobada la cualificación o titulación previa exigida, se publicará la lista definitiva de candidatos y se fijará un período de al menos 10 horas para la realización de prácticas, facilitando para ello la Empresa los medios humanos y materiales adecuados.
- c) Se efectuará un examen teórico-práctico siendo los examinadores nombrados por la Empresa y Comité.
- d) Efectuadas las pruebas cada trabajador obtendrá la calificación de Apto o No Apto, ocupando el puesto a continuación de los declarados aptos en las listas anteriores por orden de antigüedad.

Se realizarán listados por Centros de Trabajo para la cobertura de vacantes.

Las vacantes posibles serán cubiertas por el trabajador o trabajadores que ocupen en cada momento los primeros puestos de la lista, primando en caso de igual puntuación la antigüedad en la Empresa.

La categoría de Oficial 1.^a conductor, peón conductor o peón maquinista no se consolidará hasta en tanto el puesto no tenga el carácter de fijo, si bien se percibirá la diferencia retributiva en el tiempo que realice las funciones de dicha categoría. Cuando el puesto tenga carácter temporal el trabajador volverá al que tenía anteriormente percibiendo las retribuciones propias de éste.

A los peones de Alcantarillado se les reconocerá la categoría de Peón Especialista y se les retribuirá conforme a lo establecido en las Tablas Salariales Anexas.

El presente artículo no será de aplicación para la primera promoción de Peón maquinista, que se realizará conforme a lo establecida en el artículo 19.

- 2. Los trabajadores a tiempo parcial y el personal eventual habitual cuyo tipo de contrato lo permita, tendrán derecho preferente a incrementar su jornada dentro de la contrata y servicio a la que estén adscritos, para aquellos supuestos en los que se precise cubrir las vacantes que se pudieran producir tanto temporales como definitivas, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin, las empresas estarán obligadas a informar a la Representación Legal de los trabajadores la existencia de puestos vacantes inmediatamente después de que se produzcan, y se acordará entre las partes un modelo de solicitud.

La Dirección de la empresa y la Representación Legal de los trabajadores serán los competentes para establecer, en un plazo no superior a tres meses y 15 días desde la solicitud de la convocatoria de reunión, el sistema a utilizar en cada contrata teniendo en cuenta los siguientes criterios (el orden es meramente enunciativo):

- Antigüedad en la contrata o empresa.
- Tiempo de trabajo en la contrata, debidamente acreditado.
- Acuerdos de contratación de la empresa con entidades locales, asociaciones sin ánimo de lucro y similares, debidamente acreditados.
- Acceso a la jubilación parcial o definitiva.
- Aptitudes para el puesto (permiso B, C, C+CAP, formación relacionada con el puesto de trabajo).
- Ausencia de sanciones, calificadas como graves o muy graves en los últimos 6 meses.
- O cualesquiera otros criterios que determinen las partes.

En caso de no llegar a un acuerdo en el plazo previsto, cualquiera de las dos partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria, quien dispondrá de un máximo de 2 meses para realizar una propuesta que sería vinculante para todas las partes.

Si transcurrido ese plazo, la Comisión Paritaria no llegara a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir al Servicio de Mediación del Consejo de Relaciones Laborales para que el Mediador emita una propuesta, debiendo la otra parte, en tal supuesto, hacerse partícipe obligatoriamente en el procedimiento de Mediación.

Si la propuesta realizada por el Servicio de Mediación no fuera aceptada por ambas partes, los trabajadores de la contrata en la que no se ha llegado a un acuerdo podrán realizar las acciones que estimen oportunas con el objeto de forzar dicho acuerdo, no

siendo, a estos efectos, de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 del presente Convenio.

Artículo 19.—Categorías profesionales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 22 del Convenio General del Sector, se crean 2 categorías profesionales, pertenecientes al Grupo D (Grupo de Operarios) y que se definen a continuación:

- Peón conductor: Trabajador con la categoría de Peón que, en posesión del carnet de conducir correspondiente, como mínimo de clase B1, tenga los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otros que no requieran elementos de taller. Cuidará del mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento.

En su trabajo alternará la conducción con las labores propias de Peón, realizando ambas funciones, en el caso de conducir un motocarro, furgoneta o similar pudiendo además conducir una barredora, baldeadora, fregadora o similar de forma ocasional.

Su retribución será la establecida en las tablas salariales anexas con independencia del tipo de vehículo que conduzca.

- Peón maquinista: Trabajador con la categoría de peón que conduzca una barredora, baldeadora, fregadora o vehículo similar. Deberá tener además de cómo mínimo el permiso de conducir B1, los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller, cuidando de que el vehículo o máquina que conduce salga de las instalaciones de la empresa en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Las promociones se realizarán según el sistema del artículo 18.

El derecho a la retribución que figuran las Tablas Salariales anexas, surgirá tan pronto se obtenga la categoría, sin derecho económico retroactivo alguno.

Por necesidades del servicio u organización, falta de alguno de los vehículos descritos, avería u otra causa similar, este personal podrá ser asignado a las labores propias de Peón y percibiendo las

remuneraciones pactadas para esta categoría mientras subsistan las condiciones que originaron dicho cambio.

A partir de la firma del presente Convenio se incorporan a las Tablas Salariales 3 categorías nuevas del personal de taller, mecánicos, cuyas competencias vienen definidas en el Convenio General del Sector, y en cuanto a su retribución, se acuerda que la distribución salarial del Mecánico Oficial de 1.^a sea la misma que la del Conductor Oficial del 1.^a; la del Mecánico Oficial de 2.^a sea la misma que la del Peón maquinista y Mecánico Oficial de 3.^a sea la misma que la del Peón conductor.

Artículo 20.—*Formación continua.*

La Empresa abonará la cantidad que figure en las tablas anexas como subvención al trabajador que con un año de antigüedad desee sacar el Carnet de Conducir de la Clase C-1 una vez acredite su obtención, y otra cuantía equivalente como préstamo sin interés que será devuelto por el trabajador en los doce meses siguientes a su concesión, con un máximo de trabajadores igual al número de vehículos de esa categoría.

En el supuesto de que solicite la baja voluntaria durante el año posterior al pago de la cantidad antes mencionada, el trabajador se obliga a la devolución de la cantidad antes mencionada.

La Empresa estudiará la posibilidad de colaboración o subvención de cursos de formación profesional y/o cultural, que se determinarán en función de las solicitudes recibidas de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Artículo 21.—*Conceptos retributivos.*

El Salario bruto del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en la Tabla Salarial del anexo I del presente Convenio.

El pago del salario se realizará por mes natural, en las fechas que venga haciéndose efectivo en cada empresa a excepción de las incidencias que se abonarán con la nómina del mes siguiente.

El salario bruto anual establecido en el presente Convenio debe desglosarse en la siguiente forma:

Salario Base y Plus Convenio, deberán multiplicarse por 365 días.

Pluses Tóxico, Penoso, Peligroso y Transporte deberán multiplicarse por 298 días.

Pagas de marzo, Verano, Navidad y San Martín de Porres según cuantías y precisiones específicas que se recogen en cada de los anexos del presente Convenio.

Los conceptos salariales recogidos en el presente Convenio que no tengan establecida una subida específica, experimentarán un incremento equivalente al establecido en las tablas (artículos 20, 24, 28, 29, 30 y 39).

Artículo 22.—*Anticipos quincenales.*

Todo trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita y por una cuantía máxima del 50 % del salario mensual de su categoría, con aviso previo a la Empresa de 5 días de antelación.

El abono de dicho anticipo se hará efectivo el día 15 de cada mes o al día siguiente en caso de ser festivo.

También podrán solicitarse anticipos a cuenta de las cantidad devengadas en concepto de pagas extraordinarias, hasta un máximo de 2.200 €.

Artículo 23.—*Gratificaciones extraordinarias.*

La empresa abonará a todo su personal, cuatro pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

A. Cuantía: La fijada en la Tabla Salarial del anexo II del presente Convenio para la categoría que corresponda.

Adicionalmente, en las Pagas de Navidad, Marzo y Verano se incluirán un total de 30 días de antigüedad, con un máximo de 3 bienios y 3 quinquenios, con independencia del período de devengo.

B. Denominación: Las Pagas Extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano, Navidad y San Martín de Porres y paga de marzo.

C. Fechas de abono:

- Paga Extraordinaria de Verano: Se hará efectiva junto con la mensualidad del mes de junio.

- Paga extraordinaria de Navidad: se hará efectiva como máximo el día 20 de diciembre.
- Paga Extraordinaria de San Martín de Porres: Se hará efectiva junto con la nómina de octubre.
- Paga Extraordinaria de Marzo: Se hará efectiva junto con la nómina del mes de Marzo.

D. Periodos de devengo: Las pagas extraordinarias se devengarán semestralmente, excepto la de San Martín de Porres y la Paga de Marzo que será anual y día a día, y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas, ni durante los permisos sin retribución.

- Paga de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de San Martín de Porres: Se devengará del 1 de noviembre al 31 de octubre.
- Paga de Marzo: Se devengará del 1 al 31 de diciembre.

Las situaciones de IT no tendrán repercusión en ninguna de las 4 Pagas, siendo a estos efectos íntegras.

Artículo 24.—*Incentivos sobre trabajos especiales.*

Durante la vigencia del presente Convenio se percibirá la cantidad fijada en las Tablas Salariales por día efectivo trabajado en los siguientes casos:

- A. De limpieza de fachadas y retirada de carteles.
- B. Los peones de limpieza viaria en limpieza de sumideros.
- C. De limpieza de contenedores siempre que dicha limpieza se realice manualmente.
- D. De recogida de muebles y enseres.
- E. Recogida de jeringuillas, cuando se trabaje la jornada completa.
- F. De manejo de maquinaria de alcantarillado, playas, vertedero y barredoras cuando éstas sean conducidas por un peón.
- G. Los peones en labores de recogida de animales muertos.
- H. De limpieza de los márgenes de los ríos, cuando se trabaje la jornada completa.

En los apartados A, B, I, se abonará el plus completo cuando se trabaje más de una hora en estos trabajos.

I. Los peones de alcantarillado, cuando la jornada laboral se realice en trabajo manual para la limpieza de colectores y en el interior del mismo, percibirán un plus específico en la cuantía fijada en las Tablas.

El abono de estos Pluses no podrá ser acumulativo dentro de una misma jornada; queda expresamente acordado que en el caso de que durante la jornada laboral se realicen uno o varios trabajos contenidos en los apartados A, B, C, D, E, F, G y H, sólo se tendrá derecho al cobro de un único Plus y su importe será el de aquel que haya ocupado una mayor parte del horario propio de la jornada laboral.

Artículo 25.—Pluses.

Son los indicados en el anexo final y se denominan:

A. De convenio o actividad.

B. De trabajo Tóxico, Penoso y Peligroso.

C. De Transporte y Distancia.

D. De Nocturnidad (entre las 21:00 horas y 6:00 de la mañana). Para el supuesto de que la jornada trabajada sea inferior a 6 h 45' se percibirá el Plus Nocturno 1. Para el supuesto de que la jornada a trabajar sea superior a 6 h 45', se percibirá el denominado Plus Nocturno 2.

E. De Domingos y Festivos: Los trabajadores que presten sus servicios en Domingo o Festivo percibirán un Plus denominado Domingo que figura en las Tablas Salariales consistente en una cantidad equivalente al 50 % del Salario Base de la categoría que corresponda establecido en las tablas.

Para los trabajadores a tiempo parcial que tengan que prestar su trabajo en domingo y/o festivo percibirán un Plus denominado Domingo en la cuantía que figura en las Tablas.

F. Plus mecánico. A partir de la firma del presente Convenio, los mecánicos tanto Oficial de 1.ª, 2.ª o 3.ª percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad que figura en las tablas salariales. Este plus retribuye tanto el manejo de los vehículos, maquinaria para llevarlos a talleres externos, como la disponibilidad o estar localizable en un teléfono de empresa para

poder atender los avisos que se puedan generar. Si la persona que está de guardia tiene que salir a realizar cualquier tipo de trabajo, se tendrá en cuenta todo el tiempo invertido desde la salida de su domicilio hasta su regreso, retribuyéndose ese tiempo como horas extraordinarias.

Los referidos pluses se abonarán exclusivamente por día trabajado, salvo:

- El de Convenio o Actividad, que lo será por día natural.
- El de transporte y distancia, que se abonará en la cuantía anual fijada en las tablas salariales anexas, prevista para un trabajador a jornada completa, o en su cuantía proporcional para aquellos trabajadores contratados a tiempo parcial o que presten servicios parte del año natural, distribuyéndose la misma mensualmente.

En el Plus de Nocturnidad hay que considerar sobre la cantidad indicada la antigüedad.

Artículo 26.—*Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad consistirá en tres bienios del cinco por ciento del salario base y posteriores quinquenios del siete por ciento del salario base de cada categoría, contados a partir del mes de cumplimiento de cada uno de ellos.

Los bienios y quinquenios se devengarán desde el primer día del mes en que se cumplan abonándose ambos en los mismos días del salario base, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 para el abono de las pagas extraordinarias.

Artículo 27.—*Bajas de enfermedad y accidente.*

Los trabajadores que entren en situación de Incapacidad Temporal ocasionada por enfermedad o accidente, a la cantidad abonada por la Seguridad Social, le será añadido un complemento por la Empresa, según los siguientes casos:

- A. En las bajas de enfermedad se complementarán los porcentajes siguientes:
 1. Si el trabajador lleva 12 meses consecutivos sin caer de baja por enfermedad, cobrará el 100 por 100 de su salario habitual.

2. Si la diferencia de tiempo entre bajas por enfermedad es menor de 12 meses, percibirá lo siguiente:

2.1. Del 1.º al 15.º día, el 80 de su salario habitual.

2.2. A partir del 16.º día cobrará el 100 por 100 de su salario habitual.

B. En los casos de Incapacidad Temporal de enfermedad común que requieran hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso de, al menos un día, se complementarán al 100 por 100 del salario habitual desde el primer día de baja.

C. En las bajas por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la Empresa abonará un complemento a la cantidad percibida por este concepto hasta obtener el 100 por 100 del salario habitual.

A efectos de determinar el salario habitual, se considerarán los siguientes devengos:

Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus Penosos/Tóxico y Peligroso, Plus Transporte, Plus Nocturno y Plus Domingo en su caso, referidos al mes en que liquide el proceso de Incapacidad Temporal.

Con el objeto de mejorar las situaciones y estados de Incapacidad Temporal, la Empresa mediante servicios médicos podrá verificar el estado de enfermedad y accidente del empleado, para lo que deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado, perdiendo el complemento que abonare la empresa en caso de incomparecencia no justificada.

Artículo 28.—*Dietas y desplazamientos.*

Todo el personal, cuando exista un desplazamiento que exija pernoctar fuera de su domicilio y realizar comida y cena, percibirá una dieta en la cuantía fijada en las Tablas Salariales.

Si el desplazamiento no exige pernoctar fuera de su domicilio, la ayuda por comida o cena será la establecida para la media dieta.

El personal de Alcantarillado que tenga jornada partida y se encuentre en el centro de trabajo, así como el resto del personal de otros servicios que tenga una prolongación de la jornada ordinaria de trabajo no inferior a 3 horas, a partir de las 13:00 horas o de las 21:00 horas, percibirá un vale de comida.

CAPÍTULO V

Artículo 29.—Póliza de accidentes.

A partir de la firma del presente convenio, los capitales de la citada póliza serán los siguientes:

- En caso de Fallecimiento por accidente sea o no laboral: 50.048 €.
- En caso de Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 50.048 €.
- En caso de Muerte por enfermedad profesional: 50.048 €.
- En caso de Incapacidad Permanente Total para su trabajo derivada de accidente de trabajo: 28.725 €.

A efectos de este artículo, se considerará Enfermedad Profesional y Accidente Laboral la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de los servicios a la Empresa.

Dichas cuantías se actualizarán, para el año 2022, en el mismo porcentaje que se establezca para el incremento de las tablas salariales. Las nuevas cuantías entrarán en vigor a la firma del presente convenio, sin que existan efectos retroactivos para años anteriores.

Artículo 30.—Ayudas sociales.

1. Se establece una ayuda social por importe establecido en las Tablas anexas para los trabajadores con jornada a tiempo completo o la parte proporcional a la jornada que realicen en el caso de trabajadores a tiempo parcial, para los trabajadores afectados por este Convenio que tengan familiares disminuidos físicos o psíquicos, tutelados y que convivan con el trabajador.

Deberá justificarse documentalmente tal situación mediante la correspondiente Calificación de Minusvalía otorgada por la Excm. Diputación de Gipuzkoa.

Los casos excepcionales serán estudiados por la representación de los trabajadores que hará llegar una propuesta a la Empresa.

2. Ayuda por rotura de gafas durante la jornada laboral: importe establecido en las Tablas anexas, entregando factura original, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 31.—*Accidente de tráfico.*

Cuando a un trabajador que conduzca un vehículo a motor que requiera permiso de conducir, por accidente de tráfico le fuere retirado el carnet de conducir, la Empresa le respetará durante 1 año los emolumentos que con anterioridad al mismo viniera percibiendo, asignándole hasta tanto se produzca la resolución judicial definitiva, un trabajo dentro del resto del Servicio.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa de la retirada del carnet de conducir fuera constitutiva de delito o imprudencia temeraria o en caso de embriaguez.

Artículo 32.—*Personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores que por accidente o enfermedad tengan una reducción de sus facultades físicas o psíquicas acreditadas por el médico de la Mutua, tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo más aptos a su nueva situación que existan dentro de la Empresa y, cuando la retribución del nuevo puesto sea inferior, si la solicitud es a instancia del trabajador o de la Mutua se les respetarán el total de las retribuciones que vinieran percibiendo por el plazo de 9 meses; si es a instancia de la empresa no será de aplicación el plazo antes mencionado, respetándose la retribución que estuviera percibiendo.

Esta determinación la efectuará la Empresa, una vez oído el correspondiente informe de los representantes legales de los trabajadores.

Los peones de, Alcantarillado y Recogida de Basuras Nocturna, cuando lleven diez años realizando dichos servicios, podrán optar por el traslado al servicio de Barrido, siempre y cuando ello fuera posible cobrando conforme a la nueva categoría desarrollada.

Artículo 33.—*Jubilación y contrato de relevo.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio con una antigüedad igual o superior a 21 años en la empresa/contrata, que además cumplan con los requisitos legalmente establecidos y que lo soliciten, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial mediante el contrato de relevo.

La reducción de la jornada laboral del prejubilado será del 50 %, salvo en aquellos supuestos en los que exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores para poder aplicar la reducción del 75 %.

CAPÍTULO VI

Artículo 34.—*Licencias retribuidas.*

De conformidad con lo previsto por el artc. 34.8.º del ET, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en la forma que se establece a continuación:

1. Por matrimonio: 20 días naturales.
2. Por alumbramiento de la esposa: 5 días naturales.
3. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y hermanos: 5 días naturales.

A estos efectos se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización si ésta dura menos días que los previstos de licencia.

4. Por fallecimiento de los parientes anteriormente citados: 5 días. En el caso de abuelos y nietos: 2 días naturales.
5. Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.
6. Por traslado de domicilio habitual: 2 días naturales.
7. Por el tiempo indispensable para cumplir una orden o deber inexcusable de carácter público.
8. En los casos 1, 2, 4, y 5, si existiese desplazamiento superior a 150 km se ampliará en 2 días naturales.
9. En el caso 3, si existiese desplazamiento superior a 150 km se ampliará en 3 días naturales.
10. En los casos 3, 4, y 5, también contarán los padres, hijos y hermanos polítricos.
11. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá disfrutarse acumulado en jornadas completas cuando así se solicite.

A efectos de las Licencias establecidas en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento que los matrimonios civiles o eclesiásticos.

Deberá justificarse dicha situación mediante Certificado de Convivencia o Documento acreditativo similar.

Artículo 35.—*Licencias no retribuidas.*

De conformidad con lo previsto por el artc. 34.8.º del ET la Empresa concederá licencias no retribuidas de un mínimo de 3 días y un máximo de 15 días laborables al año, a los trabajadores que lo soliciten con una antelación de 15 días, no pudiendo coincidir con esta misma licencia más del 10 % de trabajadores del centro de trabajo.

Artículo 36.—*Permisos para asistencia médica.*

Siempre que el trabajador necesitare asistir a consulta médica de la Seguridad Social, dentro de su horario laboral, no tendrá disminución de su salario previa justificación de asistencia a consulta, igualmente dispondrá de 2 jornadas al año para asistencia al médico particular previa justificación.

Asimismo, todos los trabajadores dispondrán de 3 jornadas al año y/u 8 permisos de 2 horas mínimo para acompañar al cónyuge o hijos para asistencia a consulta de médico de la Seguridad Social o particular, previa justificación de asistencia a consulta.

Por otra parte y ante casos excepcionales, la Empresa podrá ampliar lo recogido en los párrafos anteriores analizando previamente los casos concretos.

Artículo 37.—*Excedencias.*

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le acepte la solicitud de situarse en excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a un año y no mayor a cuatro años. La solicitud por un periodo inferior a cuatro años, facultará al trabajador a prorrogar su situación de excedencia por períodos anuales y hasta un máximo total de cuatro años.

Solicitada la excedencia voluntaria conforme a lo regulado en este artículo, el trabajador tendrá derecho al reingreso automático en el

puesto de trabajo que ocupaba o de similares características, siempre que solicite dicho reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha de cumplimiento de la situación de excedencia. El periodo de esta excedencia voluntaria no computará a ningún efecto en la Empresa.

CAPÍTULO VII

Artículo 38.—Comités de seguridad y salud.

La Constitución de los Comités de Seguridad y Salud y/o Delegados de Prevención, así como sus competencias y facultades cumplirán lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (Boletín Oficial del Estado n.º 269 de 10 de noviembre de 1995).

Artículo 39.—Vigilancia de la salud.

Serán de aplicación las precisiones del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si en el reconocimiento médico previsto en el citado artículo le fuese prescrito al trabajador uno más completo, dispondrá del correspondiente permiso sin pérdida alguna de retribución. Si el citado reconocimiento tuviera que realizarse en otra ciudad, la empresa le abonará los gastos del transporte público a la misma, así como una dieta de 89,57 €/día, hasta un máximo de 7 días.

Artículo 40.—Ropa de trabajo.

La Empresa proveerá a todos sus trabajadores de ropa de trabajo adecuada. Las fechas de entrega serán el 1 de junio y 15 de octubre. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por el Comité de Seguridad y Salud o, en su caso, por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En todo caso, sin perjuicio de las adaptaciones que sean imprescindibles por las características de cada contrata, de los acuerdos que se adopten en el seno de cada Comité de Seguridad y Salud Laboral o de las entregas de ropa que, en su globalidad, mejoren lo dispuesto en el presente Convenio, las empresas estarían obligadas a proveer:

a) Ropa de Verano:

1 Camisa o Camiseta, opcional.

1 Pantalón.

1 Cazadora.

1 Par de zapatillas o chiruca con puntera y plantilla de seguridad (según puestos de trabajo).

1 Gorra.

b) Ropa de Invierno:

1 Gorro de lana.

1 Camisa o Camiseta (a elegir).

1 Pantalón.

1 Jersey.

1 Traje de agua cada dos años (en caso de rotura a reposición).

1 Anorak cada 2 años (en caso de rotura a reposición).

1 Par de botas con puntera y plantilla de seguridad incorporada (según puestos de trabajo) cada 2 años, en alcantarillado a reposición.

1 Par de botas de agua a reposición con puntera y plantilla de seguridad incorporada (según puestos de trabajo).

Al personal eventual se le facilitarán dos pantalones y dos camisas; y el resto de la ropa correspondiente.

Al personal mecánico, de vertederos, limpiezas industriales y alcantarillado, se les lavará la ropa según necesidad del personal.

CAPÍTULO VIII

Artículo 41.—*Garantías sindicales.*

Los trabajadores tendrán pleno derecho para el uso del tablón de anuncios para temas de interés laboral y sindical, así como ejercitar el reparto de propaganda, recogida de cuotas, sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo o la marcha normal de la Empresa.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que a continuación se enumeran, considerándose nulos cuantos pactos o actos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del empresario a una Central Sindical, mediante cualquier tipo de ayudas.
- c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical o por su actividad sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 42.—*Comité de empresa.*

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores. Tendrá las siguientes garantías:

- a) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas a salario real. Estas horas podrán ser acumulables entre los representantes de la misma empresa de Gipuzkoa afectadas por este convenio, sin que en ningún caso el número de horas a disfrutar para la actividad sindical sea superior al total de horas del Comité de Empresa.
- b) Del cómputo de horas mensuales quedarán excluidas las que se utilicen en reuniones convocadas a iniciativa de la Empresa.
- c) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de trabajo o en mejoras técnicas de los mismos.
- d) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente en aquellas que pudieran adoptarse en:
 - Expediente de regulación de empleo.
 - Extinciones de contratos por causas objetivas.
 - Traslados de plantilla.
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo.
 - Todas las decisiones que afecten a la organización del trabajo.
- e) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes advirtiendo a la Empresa de las infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

- f) La Empresa autorizará, previa notificación del Comité con una antelación de 48 horas, la celebración de asambleas retribuidas en un máximo de 4 horas al año.
- g) En los casos de medidas disciplinarias por faltas leves, faltas graves o muy graves, contra cualquier trabajador afiliado, y siempre que ésta condición haya sido puesta con la suficiente antelación en conocimiento de la Empresa por la respectiva Central Sindical, la dirección de la Empresa notificará al Comité de Empresa la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes éste emitirá un informe y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime oportuna.
- h) Los trabajadores tendrán derecho a la presencia de un delegado sindical en la firma del finiquito.
- i) Los Delegados de Personal, tendrán las mismas garantías, funciones y competencias señaladas en el presente artículo para el Comité de Empresa.

Artículo 43.—*Secciones sindicales.*

Las Centrales Sindicales legalmente constituidas que tengan como mínimo un 10 % de afiliación en el colectivo de trabajadores afectos al presente Convenio, podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa conforme a lo dispuesto en el Art. 10.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y con las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter laboral o sindical en los locales de la Empresa, recaudar las cuotas de sus afiliados siempre que no se interfiera en el normal desarrollo del trabajo.
- b) Los Delegados Sindicales dispondrán de 30 horas mensuales para desarrollar su actividad sindical.
- c) Las Secciones Sindicales dispondrán de 4 horas retribuidas anuales de Asamblea para sus afiliados, que deberán ser notificadas a la Empresa con al menos 48 horas de antelación.
- d) Podrán acumularse horas sindicales de miembros del Comité de Empresa en el Delegado Sindical.

Artículo 44.—Cláusula de paz social.

Las partes firmantes del presente convenio convienen expresamente en tanto en cuanto se cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial, de la norma convenida.

CAPÍTULO IX

Artículo 45.—Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 30-7-2013, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 46.—Revisión salarial.

Las tablas salariales correspondientes al año 2020 serán el resultado de incrementar las del 2019 en un porcentaje del 1,45 % (anexo I).

Las tablas salariales correspondientes al año 2021 serán el resultado de incrementar las del 2020 en un porcentaje del 0,35 % (anexo II).

Las tablas salariales correspondientes al año 2022 serán el resultado de incrementar las del 2021 en un porcentaje del IPC de la CAPV de 2021+0,4 %, con un mínimo del 0,5 %.

ANEXO I
TABLA SALARIAL CONVENIO LIMPIEZA VIARIA.
TABLA SALARIAL 2020

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO	PLUS TÓXICO /PENOSO Y PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS DOMINGO FESTIVO TC	PLUS DOMINGO FESTIVO TP	PLUS NOCTURNO 1	PLUS NOCTURNO 2	PAGAS DE VERANO NAVIDAD BENEFICIOS	PAGA SAN MARTIN DE PORRES	HORAS EXTRA	
											DIAS LABORABLES	DIAS FESTIVOS
ENCARGADO	42,06	15,63	13,36	4,24	21,03	31,54	11,03	12,72	2.248,59	1.439,44	24,65	33,97
CAPATAZ	38,68	15,58	13,29	4,24	19,35	29,00	10,15	11,73	2.127,50	1.450,61	23,14	32,36
CONDUCTOR	37,25	15,35	13,19	4,12	18,61	27,94	9,79	11,27	1.906,22	1.419,73	22,71	31,90
PEÓN MAQUINISTA	35,63	11,84	10,10	4,42	17,81	26,71	9,36	10,79	1.704,85	1.538,69	19,21	25,75
PEÓN CONDUCTOR	35,63	10,90	10,10	4,42	17,81	26,71	9,36	10,79	1.704,85	1.532,32	19,00	25,46
PEÓN ESPECIALISTA	35,63	8,59	10,11	4,42	17,81	26,71	9,36	10,79	1.707,01	1.559,00	18,41	24,69
PEÓN	35,63	7,69	10,11	4,42	17,81	26,71	9,36	10,79	1.707,01	1.552,30	18,19	24,42

SALARIOS ANUALIZADOS POR CATEGORÍAS: 2020

ENCARGADO	34.486,86	Plus artículo 24 Inct. Traba Especiales	4,66
CAPATAZ	32.861,95	Plus artc 24 Alcantarillado	7,06
CONDUCTOR	31.495,77	Dieta completa artc 28	92,71
PEÓN MAQUINISTA	28.306,75	1/2 Dieta artc 28	24,06
PEÓN CONDUCTOR	27.957,28	Ayuda social artc 30	146,66
PEÓN ESPECIALISTA	27.150,27	Ayuda rotura gafa art 29	97,79
PEÓN	26.815,07	Dieta artc 39	97,79
		Artc 20 Subvención carnet	488,94
		Artc 29 Prima 1	49.873,79
		Artc 29 Prima 2	28.625,06

Los redondeos están en la Paga Extra de San Martín de Porres.

Incremento: IPC 2019+0,25: 1,45 %.

ANEXO II
TABLA SALARIAL CONVENIO LIMPIEZA VIARIA.
TABLA SALARIAL 2021

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO	PLUS TÓXICO /PENOSO Y PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	PLUS DOMINGO FESTIVO TC	PLUS DOMINGO FESTIVO TP	PLUS NOCTURNO 1	PLUS NOCTURNO 2	PAGAS DE VERANO INAVIDAD BENEFICIOS	HORAS EXTRA		
										PAGA SAN MARTIN DE PORRES	DIAS LABORABLES	DIAS FESTIVOS
ENCARGADO	42,21	15,68	13,41	4,25	21,10	31,65	11,07	12,76	2.256,46	1.445,65	24,74	34,09
CAPATAZ	38,82	15,63	13,34	4,25	19,42	29,10	10,19	11,77	2.134,95	FALTSUA	23,22	32,47
CONDUCTOR	37,38	15,40	13,24	4,13	18,68	28,04	9,82	11,31	1.912,89	1.426,38	22,79	32,01
MECÁNICO OFICIAL 1º	37,38	15,40	13,24	4,13	18,68	28,04	9,82	11,31	1.912,89	1.426,38	22,79	32,01
MECÁNICO OFICIAL 2º	35,75	11,88	10,14	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.710,82	1.543,57	19,28	25,84
MECÁNICO OFICIAL 3º	35,75	10,94	10,14	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.710,82	1.535,98	19,07	25,55
PEÓN MAQUINISTA	35,75	11,88	10,14	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.710,82	1.543,57	19,28	25,84
PEÓN CONDUCTOR	35,75	10,94	10,14	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.710,82	1.535,98	19,07	25,55
PEÓN ESPECIALISTA	35,75	8,62	10,15	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.712,98	1.563,49	18,47	24,78
PEÓN	35,75	7,72	10,15	4,44	17,87	26,80	9,39	10,83	1.712,98	1.555,61	18,25	24,51

SALARIOS ANUALIZADOS POR CATEGORÍAS: 2021

ENCARGADO	34.607,56	Plus artículo 24 Incet. Traba Especiales	4,68
CAPATAZ	32.976,97	Plus mecánico	5,32
CONDUCTOR	31.606,01	Plus artc 24 Alcantarillado	7,08
MECÁNICO OFICIAL 1º	31.606,01	Dieta completa artc 28	93,03
MECÁNICO OFICIAL 2º	28.405,82	1/2 Dieta artc 28	24,14
MECÁNICO OFICIAL 3º	28.055,13	Ayuda social artc 30	147,17
PEÓN MAQUINISTA	28.405,82	Ayuda rotura gafa art 29	98,13
PEÓN CONDUCTOR	28.055,13	Dieta artc 39	98,13
PEÓN ESPECIALISTA	27.245,30	Artc 20 Subvención carnet	490,65
PEÓN	26.908,92	Artc 29 Prima 1	50.048,35
		Artc 29 Prima 2	28.725,25

Los rondneos están en la Paga Extra de San Martín de Porres.

Incremento: IPC 2020+0,65: 0,35 %.

2020-2022

UGT

Zerbitzu Publikoak



CONVENIO COLECTIVO
DE LIMPIEZA VIARIA
GIPUZKOA

**Gipuzkoako
Bide-Garbiketa**

Consultanos
616. 673.122

SEDE UGT DONOSTIA

Catalina de Erauso, 7 y 9 Bajo; CP:20010

Defendemos tus derechos.
Afíliate a UGT

Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es