

RESOLUCIÓ de 2 de setembre de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació de la modificació parcial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ute Salou Net (Urbaser-Sorigué) modificat parcialment per la nova empresa concessionària GBI PAPREC, S.A. la qual s'ha subrogat en les relacions laborals de l'anterior empresa concessionària dels serveis de recollida de residus, neteja viària, neteja de platges i gestió de la deixalleria del municipi de Salou, per als anys 2021-2026 (codi de conveni núm. 43100791012021), tal i com se'n desprèn de l'acord del ple municipal, de data 27.09.2023, d'adjudicació del serveis de recollida i transport de les fraccions; resta, orgànica, envasos lleugers, paper i cartró, vidre, mobles, voluminosos i piles, poda i jardineria, neteja viària, neteja de platges, recollida selectiva de platges i gestió de la deixalleria fixa, deixalleries mòbils i mini-punts nets.

Fets

Únic. En data 23.10.2024, el senyor Ricardo Oleart Godia, en representació de la Comissió negociadora, va presentar la modificació parcial del text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ute Salou Net (Urbaser-Sorigué), el qual es modificava parcialment per la nova empresa concessionària GBI PAPREC, S.A. que s'havia subrogat en les relacions laborals de l'anterior empresa concessionària dels serveis de recollida de residus, neteja viària, neteja de platges i gestió de la deixalleria del municipi de Salou; tal i com s'acredita amb el certificat de l'acord del ple de l'Ajuntament de Salou reunit en sessió ordinària en data 27.09.2023.

Aquesta modificació parcial va ser subscripta per les parts negociadores en data 06.08.2024. No obstant això, aquests Serveis Territorials, vam trametre diversos requeriments d'esmena a la Comissió esmentada, perquè arregassin una sèrie deficiències formals del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscripta en data 05.03.2025 i presentada de nou al REGCON el dia 07.07.2025.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com , el Decret 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció de la modificació parcial del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ute Salou Net (Urbaser-Sorigué) duta a terme per la nova empresa concessionària GBI PAPREC, S.A., la qual es va subrogar en les relacions laborals de l'anterior empresa concessionària dels serveis de recollida de residus, neteja viària, neteja de platges i gestió de la deixalleria del municipi de Salou, per als anys 2021-2026, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 2 de setembre de 2025

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text original signat per les parts

Acta de la Comissió negociadora de modificació parcial del Conveni col·lectiu del centre de treball de Salou de l'empresa Gbi Paprec, SA.

Assistents:

Per la part de la representació de l'empresa

Marta Ciurana i Paradedà (directora general)
Santi Durà i Martí (gerent)
Ernest Martorell i Rosell (direcció Recursos humans)
Per la part de la representació social de Salou:
Ignacio Durán Francisco (USOC)
Aissa Azmani (USOC)
Fernando Vega Martínez (STR)
Juan Jose Espinosa Flores (STR)

Reunits, sent les 12.30 hores, del dia 6 d'agost de 2024, en el centre de treball de Salou (43840), carrer Camí dels Castellots, S/N, de l'empresa GBI PAPREC, SA, subrogada en les relacions laborals de l'anterior empresa concessionària dels serveis de recollida de residus, neteja viària, neteja de platges i gestió de la deixalleria del municipi de Salou, d'una part, la representació de l'empresa i, de l'altra, la representació legal dels treballadors/es de Salou, ambdues a dalt referenciades.

Els compareixents es reconeixen mútuament i recíprocament com a vàlids interlocutors i legítims per a negociar i convenir en nom de les seves respectives representacions la modificació parcial del Conveni col·lectiu de Salou (codi de conveni número 43100791012021), tal i com s'estableix a l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb el que disposa en els articles 87 i 88 del mateix text legal i, per unanimitat, els següents

Acords:

Primer. Procedir a la modificació parcial del Conveni col·lectiu de Salou de l'empresa GBI PAPREC, SA que ha de regular les condicions laborals.

Segon. En aquest acte, ambdues representacions acorden modificar, amb efectes del dia 1 de juny de 2024, l'article 3 del Conveni col·lectiu (vigent), l'article 27.7 (assumptes propis), així com la Disposició Addicional Primera (revisió salarial) que queden com segueix.

Article 3. Àmbit temporal vigència:

El present Conveni col·lectiu, amb independència del dia de la seva firma, tindrà una vigència i eficàcia tant en els aspectes normatius com obligacions des de l'1 de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2026.

El Conveni anirà prorrogant-se al seu venciment d'any en any, si no mitja denuncia prèvia per escrit, per qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de tres mesos, havent-se de realitzar l'esforç ambdues parts d'iniciar les negociacions del nou Conveni col·lectiu dins del mes següent a la data de venciment i sempre tenint en compte la conjuntura del moment.

Article 27.7. Assumptes propis:

Tot el personal gaudirà de tres dies d'assumptes propis. En el supòsit de sol·licitar el gaudiment, en la mateixa data, més d'un/a operari/a per funció professional i secció, i si no hi hagués disponibilitat de suplència, el descans el gaudirà el/la de major antiguitat.

S'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de 4 dies. Aquells/es treballadors/es amb relació laboral subscrita sota la modalitat de fixe discontinu disposarà de la part proporcional al temps efectiu de treball arrodonint el nombre de dies a la xifra menor.

Disposicions Addicionals.

Primera. Revisió salarial

L'increment econòmic que s'aplicarà a tots els conceptes de les taules salarials, serà el que es detalla a continuació:

- Fins a l'inici de la nova contracta: s'aplicaran les taules salarials vigents, que s'annexen.
- A partir de l'inici de la nova contracta, es a dir, a partir de l'1 de juny de 2024, revisió salarial consistent en un increment del 10% respecte de les taules salarials anteriors. Les taules salarials s'aplicaran a partir del mes d'inici del nou contracte, sense meritjar endarreriments.
- Per a l'exercici 2025: revisió salarial consistent en un increment del 4% respecte les taules de l'exercici 2024, a partir de l'1 de gener de 2025.
- Per a l'exercici 2026: revisió salarial consistent del IPC interanual estatal de l'exercici anterior (1 de gener 2025 a 31 de desembre 2025). En cas de que l'IPC fos negatiu, no s'aplicarà cap descompte.

Tercer. Signar les taules salarials definitives per a l'any 2024 (a partir de l'1 de juny de 2024) i per a l'exercici 2025. S'annexen com a document núm. 1 i 2, respectivament:

Taula salarial definitiva exercici 2024 (a partir de l'1 de juny de 2024)

Taula salarial definitiva exercici 2025

Quart. Ambdues parts acorden, a l'efecte de que sigui remès a l'Autoritat Laboral per al seu registre, arxiu i, posterior publicació en el Butlletí Oficial autoritzar per totes dues representacions al Sr. Ricardo Oleart Godia, a que se li delega la facultat de presentació.

Llegida la present acta i estant conforme per ambdues representacions, en prova de conformitat, els assistents, en la representació que ostenten, firmen i ratifiquen els presents acords.

Acta de la Comissió negociadora de subsanació del Conveni col·lectiu del centre de treball de Salou de l'empresa GBI PAPREC, SA.

Assistents:

Per part de la representació de l'empresa

Marta Ciurana i Paradedà (directora general)
Santi Durà i Martí (gerent)
Ernest Martorell i Rosell (direcció Recursos humans)

Per part de la representació social de Salou

Ignacio Durán Francisco (USOC)
Aissa Azmani (USOC)
Fernando Vega Martínez (STR)
Juan José Espinosa Flores (STR)

Reunits, sent les 12.30 hores, del dia 5 de març de 2025, en el centre de treball de Salou (43840), carrer Camí dels Castellots, s/n, de l'empresa GBI PAPREC, SA, subrogada en les relacions laborals de l'anterior empresa concessionària dels serveis de recollida de residus, neteja viària, neteja de platges i gestió de la deixalleria del municipi de Salou, d'una part, la representació de l'empresa i, de l'altra, la representació legal dels treballadors/es de Salou, ambdues parts a dalt referenciades.

Els compareixents es reconeixen mútuament i recíprocament com a vàlids interlocutors i legítimats per a negociar i convenir en nom de les seves respectives representacions la modificació parcial del Conveni col·lectiu de Salou (codi de conveni número 43100791012021), tal i com s'estableix a l'article 86.1 de l'Estatut dels Treballadors, en relació amb el que es disposa en els articles 87 i 88 del mateix text legal i, per unanimitat, els següents ACORDS:

Primer. Procedir a la modificació parcial del Conveni col·lectiu de Salou de l'empresa GBI PAPREC, SA que ha de regular les condicions laborals, a fi de donar resposta i compliment a la subsanació parcial requerida per part de l'autoritat laboral en data 27 de febrer de 2025.

Segon. En aquest acte, ambdues representacions acorden modificar i aprovar les taules salarials per a la categoria professional de vigilant, sent els següents imports:

Per a l'exercici 2024: 15.876,00 euros bruts anuals

Per a l'exercici 2025: 16.576,00 euros bruts anuals

S'annexen les taules salarials amb la modificació proposta i aprovada.

Tercer. Ambdues parts acorden, a l'efecte de que sigui remès a l'Autoritat Laboral per al seu registre, arxiu i, posterior publicació en el Butlletí Oficial autoritzar per totes dues representacions, al Sr. Ricardo Oleart Godia, a qui se li delega la facultat de presentació.

Llegida la present acta i estant conforme per ambdues representacions, en prova de conformitat, els assistents, en la representació que ostenten, firmen i ratifiquen els presents acords.

Transcripción del texto firmado por las partes

Convenio Colectivo de la Ute Salou Net (Urbaser-Sorigué), para los años 2021 a 2026

Capítulo I. Normas generales

Disposición preliminar: Partes Signatarias. Son partes signatarias del presente Convenio colectivo de trabajo, de una parte, el Comité de empresa, como representación unitaria de los trabajadores/as, y, de otra parte, la representación empresarial.

Artículo 1. Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones laborales y sociales entre la empresa Ute Salou Net (Urbaser, SA- Nordvert, SL) y los trabajadores/as de la misma en el centro de trabajo de Salou, adscritos/as a las contratas descritas en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio colectivo serán de aplicación a los trabajadores/as y a la mercantil Ute Salou Net (Urbaser, SA- Nordvert, SL), concesionaria de los servicios de recogida de residuos, limpieza viaria, limpieza de playas y gestión de la deixallería, del municipio de Salou, así como a las posibles ampliaciones de servicios similares.

Artículo 3. Ámbito temporal vigencia

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su firma, tendrá vigencia y eficacia tanto en los aspectos normativos como obligacionales desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2026.

El Convenio colectivo irá prorrogándose a su vencimiento de año en año, si no media denuncia previa por escrito, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, debiéndose realizar el esfuerzo ambas partes de iniciar las negociaciones del nuevo Convenio colectivo dentro del mes siguiente a la fecha de vencimiento y siempre teniendo en cuenta la coyuntura del momento.

Artículo 4. Prelación de normas y derecho supletorio

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo regularán las relaciones entre la empresa y su

personal descritos en el artículo 1 y 2, y sustituyen, en todo, cualesquiera otros acuerdos, verbales o escritos, vigentes entre las partes con anterioridad, salvo aquellos cuya vigencia se acuerde expresamente.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores/as y del Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en BOE núm. 181 de 30 de julio de 2013, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente, que se encuentren en vigor y muy especialmente en la aplicación de la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 5. Interpretación y resolución de conflictos - Comisión Paritaria

Se nombra una Comisión Paritaria integrada por los representantes de las partes firmantes del Convenio con funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y seguimiento del conjunto del acuerdo en los términos a continuación señalados. Por los trabajadores/as la comisión paritaria estará compuesta hasta por tres miembros con los criterios de composición proporcional a la mayoría electoral, siendo el sistema aritmético de cálculo proporcional el consistente en seguir las siguientes operaciones consecutivas:

1. En primer lugar, se debe dividir el número de representantes de los trabajadores/as establecidos en la empresa entre el número de puestos (3 puestos) de la parte social en la Comisión Paritaria.
2. El cociente sirve para otorgar los puestos de la Comisión, dividiendo por el mismo cociente el número de representantes obtenidos por cada sindicato o candidatura.
3. Una vez establecidos estos resultados obtenidos con la adjudicación directa de puestos en la Comisión que por enteros corresponda, si quedaran vacantes o puestos sobrantes en la Comisión Paritaria se atribuirá los mismos atendiendo a los mayores restos o decimales resultantes.

En cualquier caso, el Comité de empresa tendrá la libertad absoluta de alcanzar por acuerdo unánime la decisión de determinar quiénes dentro de los representantes de la parte social firmante del Convenio van a ser los componentes concretos de la Comisión.

Por la parte empresarial la comisión paritaria podrá estar compuesta por hasta 3 miembros al igual que sucede con la representación social. En el momento de su válida constitución se concretarán las personas que la forman.

Ambas partes podrán ser asistidas de un asesor con voz, pero sin voto.

1. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente Acuerdo.
- c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este Acuerdo.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asistan al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

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

3. La parte convocante estará obligada a comunicar de forma fehaciente a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada con acuse de recibo o medios similares que constate dicha situación, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

4. La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 15 días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 15 días.

5. La comisión quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

6. Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

Artículo 6. Contratación eventual

Se estará a lo que disponga la normativa laboral vigente. El personal eventual es el contratado temporalmente por la empresa para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Deberá expresarse en el contrato de trabajo, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique.

La duración máxima del contrato de trabajo no podrá exceder de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por tiempo inferior a doce meses, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, un máximo de una prórroga, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo de doce meses.

Artículo 7. Garantía “ad personam”

Aquellos/as trabajadores/as que vienen percibiendo alguna retribución bajo el concepto “ad personam” o que en un futuro lo puedan percibir, mantendrán las mismas.

El presente concepto “Ad Personam” no se verá afectado por aquellos incrementos que pudiesen pactarse durante esta o futuras negociaciones de Convenio.

Artículo 8. 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 y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas globalmente las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que queden pactadas.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad

Ambas partes acuerdan expresamente que las normas fijadas en el presente Convenio colectivo serán aplicables en tanto tengan vigencia toda y cada una de ellas, a excepción de aquellas que por norma convencional y/o legislación laboral se establezca por ámbito superior.

Este Convenio forma un todo orgánico e indivisible al que se someten en su totalidad las partes firmantes y está constituido por su articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales.

En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Capítulo II. Organización del trabajo

Artículo 10. Organización y dirección

De acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del “Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en BOE núm. 181 de 30 de julio de 2013”, la organización del trabajo es facultad de la empresa que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio colectivo y demás normas de aplicación, que se establezcan en la legislación laboral vigente.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador/a. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Capítulo III. Condiciones económicas

Artículo 11. Forma de pago

El personal afectado por este Convenio percibirá sus haberes mensuales mediante talón, cheque o transferencia bancaria, y, como máximo, el día cuatro de cada mes.

Artículo 12. Conceptos retributivos

La remuneración de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base de convenio y los conceptos salariales y extrasalariales que para cada actividad, nivel y función se determinen en la tabla anexa, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 13. Salario base

Retribución fijada por unidad de tiempo que, con carácter mensual, recibe el trabajador/a y que sirve de cálculo para aquellos otros conceptos retributivos de carácter proporcional. Se abonará de acuerdo con lo que se especifica en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia.

Artículo 14. Antigüedad

La antigüedad se devengará por tres bienios y posteriores quinquenios a razón de un 5% y un 7% respectivamente del salario base, abonándose a partir del 1 de enero del año de cada vencimiento. Se abonará de acuerdo con lo que se especifica en la tabla salarial anexa al presente Convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia.

Artículo 15. Plus convenio

Es un complemento salarial que se abonará para cada una de las funciones profesionales en como resultado de la negociación económica global de este Convenio colectivo. Se abonará de acuerdo con lo que se especifica en la tabla salarial anexa al presente Convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia.

Artículo 16. Plus productividad

El complemento del presente plus productividad obedecerá a la cantidad o calidad de trabajo denominado y realizado de forma efectiva, y tiene como objeto premiar y estimular la dedicación y el esmero en la ejecución de los cometidos que son propios de cada puesto de trabajo, así como la asistencia efectiva al mismo con un rendimiento normal y correcto.

Se abonará de acuerdo con lo que se especifica en la tabla salarial anexa al presente Convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia y se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 17. Plus de penosidad

El personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se les abonará el presente plus de penosidad por día trabajado según la cantidad que se detalla en la tabla salarial anexa al presente Convenio colectivo.

En general, las actividades en las que puedan existir labores que den origen a la percepción del mencionado plus serán, en toxicidad, las de alcantarillado, que también pueden resultar excesivamente penosas cuando se realicen sobre fango y agua, aun cuando el personal esté dotado de material adecuado, y asimismo a causa de la insalubridad y malos olores. Como peligrosas algunas de las recogidas de basuras y, según las condiciones, también las del alcantarillado.

Artículo 18. Plus festivo y plus complementario

Aquellos/as trabajadores/as que en cualquier época del año presten servicios en domingos o festivos, los mismos le serán retribuidos mediante el pago del plus festivo según las cantidades reflejadas en las tablas anexas al presente convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia de acuerdo con su función profesional más 1 día de descanso, o bien, si hay acuerdo voluntario entre la empresa y el trabajador/a, mediante el abono del plus complementario y sin día de descanso. Las cantidades de dicho plus complementario serán las expuestas en las tablas anexas al presente convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia.

Los/as trabajadores/as que presenten servicio en festivo durante el periodo que en cada año comprenda la semana santa, podrán optar entre percibir la compensación de los mismos como horas extras o compensarlo en días de descanso a razón de 2 días por cada festivo trabajado.

Quedan excluidos del abono del presente plus aquellos/as trabajadores/as que hayan sido contratados/as para

prestar servicios en domingo.

Artículo 19. Plus de nocturnidad

Los/as trabajadores/as que trabajen en el turno de noche, percibirán en concepto de nocturnidad, un 25% del salario base correspondiente a las horas efectivas de trabajo en dicho turno nocturno, según tablas anexas. Aquellos/as trabajadores/as que realicen sus funciones por un tiempo de más de 5 horas percibirán el 100% de dicho plus.

Se considera nocturno desde las 22 horas a las 6 horas.

Artículo 20. Complemento de puesto de trabajo

Cuando circunstancialmente se desempeñen trabajos de superior función profesional, se retribuirá el salario correspondiente a esta función profesional, durante el tiempo en que se desarrolle la misma, sin que se consolide esta función profesional. Por complementos de puestos de trabajo se entienden aquellos fijados en función de circunstancias relativas al puesto de trabajo, teniendo esta consideración los conceptos salariales de dicho puesto.

Artículo 21. Pagas extraordinarias

La empresa abonará cuatro pagas extraordinarias a lo largo del año:

- Verano el día 20 de junio.
- Navidad el día 15 de diciembre.
- Beneficios dentro del primer trimestre del año posterior.
- Septiembre, el día 15 de este mes.

Las tres primeras se abonarán de acuerdo con lo que se especifica en la tabla salarial anexa al presente convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia, incrementadas con los correspondientes importes de antigüedad determinados en el presente Convenio Colectivo a razón de 30 días cada una de ellas.

Dichas pagas se devengarán en los siguientes periodos:

Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Paga de septiembre: Del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

El importe de la paga de septiembre se abonará de acuerdo con lo que se especifica en la tabla salarial anexa al presente Convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia.

Se establece una reducción económica de esta paga de septiembre, atendiendo a los siguientes criterios y según la escala siguiente:

Se tendrán en cuenta para el cómputo las faltas de asistencia injustificadas conforme a los siguientes tramos:

De 1 a 3 faltas: 25% de reducción

De 4 a 6 faltas: 50% de reducción

Más de 7 faltas: 100% de reducción.

De igual modo se tendrán en cuenta para el cómputo las faltas de ausencias como consecuencia de un proceso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común que no requiera hospitalización conforme a los siguientes tramos:

De 15 a 25 faltas: 25% de reducción

De 25 a 35 faltas: 50% de reducción

Más de 35 faltas: 100% de reducción

Para el cómputo expresado anteriormente se tendrán en cuenta aquellas faltas ocasionadas dentro del periodo de devengo la paga de septiembre.

Si el tiempo de trabajo es inferior a un año o al periodo de devengo, todas las Pagas se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Capítulo IV. Jornada, licencias y vacaciones

Artículo 22. Jornada laboral

La jornada laboral de trabajo para todo el personal afectado por este convenio es de 37,5 horas semanales de tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

El horario de cada centro de trabajo se fijará mediante el correspondiente calendario laboral.

Aquellos/as trabajadores/as que su jornada diaria exceda de las seis horas, dispondrán de un descanso durante la misma de 30 minutos de duración a cargo de la empresa.

Todos los calendarios trabajo correspondientes al servicio de recogida de basura se podrán retrasar o adelantar hasta 1,30 hora los horarios de inicio y finalización de jornada a requerimiento de la empresa, cuando concurren causas que así lo aconsejen o a petición del Ayuntamiento de Salou. Este retraso de horario no supondrá ninguna compensación económica para los/as trabajadores/as afectados.

Teniendo en cuenta las circunstancias de trabajo, de fuertes variaciones en la actividad entre las diferentes épocas del año y, con el fin de completar la jornada de trabajo a los peones de recogida, una vez hayan finalizado el itinerario asignado, se les podrá asignar otras tareas correspondientes a su grupo profesional dentro de la empresa. En las mismas circunstancias a los conductores se les podrá asignar tareas correspondientes a su grupo profesional y las propias del mantenimiento del vehículo en general, como el lavado, engrase, comprobaciones y pequeñas reparaciones.

En los servicios que se realizan todos los días de la semana, incluidos los festivos, se disfrutarán 2 días consecutivos de descanso semanal. La empresa establecerá su sistema de trabajo rotativo, con el fin de poder disfrutar los festivos que concurren dentro del mencionado periodo, en igual número de días por cada trabajador/a. El descanso semanal se realizará dentro de la semana correspondiente o dentro de la siguiente; con excepción de cuando concurren dos festivos dentro de la misma semana, que se compensará con otro día de descanso a fijar de mutuo acuerdo. El presente punto no será de aplicación a aquello/as trabajadores/as que hayan sido contratados/as para prestar servicios durante los domingos.

Cuando el servicio no se tenga que realizar en domingo todos aquellos/as trabajadores/as adscritos al mismo disfrutarán de su descanso semanal en domingo, además de otro día de la semana que la empresa establecerá en la medida de lo posible, procurando que exista el mayor número de días consecutivos dentro del citado periodo, con el fin de facilitar al máximo los intereses del /la trabajador/a y de la propia organización del servicio, y en la línea de conciliar la vida laboral con la familiar.

Artículo 23. Horas extraordinarias y suplementarias

No se podrán realizar más horas extraordinarias de las establecidas legalmente. Y en cualquier caso estarán controladas por el Comité de empresa.

Prolongación de la jornada.

Horas suplementarias.

Son suplementarias aquellas horas de trabajo efectivo que, incrementando la jornada anual prevista en el artículo 22 del Convenio colectivo, no excedan de la jornada máxima legal en cómputo anual (1.826h) regulada en el Estatuto de los Trabajadores (ET), sin perjuicio de lo regulado para las horas extraordinarias de fuerza mayor. En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la citada jornada máxima legal establecida en el ET.

1. Toda hora que exceda de la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo vigente, tendrá carácter de suplementaria o extraordinaria. Por tratarse de servicios públicos de ineludible necesidad ciudadana, se deberán de acabar los mismos, computando lo que exceda del horario como horas extraordinarias o suplementarias, debiendo estos recorridos estar establecidos de forma que, en condiciones normales, sea posible realizarlos dentro de la jornada laboral.

2. En los talleres se realizarán horas extraordinarias solo cuando sea necesario para cumplir los servicios contratados.

3. Los/as trabajadores/as podrán optar entre percibir las horas suplementarias o extraordinarias realizadas, a los precios indicados en las tablas salariales anexas al presente convenio colectivo para cada año o

compensarlo en días de descanso durante los 4 meses siguientes a su realización.

4. Se abonará de acuerdo con lo que se especifica en las tablas anexas al presente convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia.

Artículo 24. Calendario laboral

La empresa se regirá por el calendario laboral de fiestas aprobado anualmente por la Generalitat de Cataluña.

El día de la festividad patronal de Sant Martí de Porres (3 de noviembre) tendrá la consideración de festivo no recuperable.

Artículo 25. Vacaciones

Las vacaciones serán de 32 días naturales.

A causa de la peculiar actividad de la empresa y la incidencia del fenómeno turístico y estival, se establecerá un calendario rotativo de vacaciones, de forma que, únicamente un operario/a por puesto de trabajo, pueda realizar las vacaciones anuales en el periodo de junio a septiembre.

Este calendario se elaborará durante el primer trimestre del año.

Si dentro del periodo de disfrute de los 32 días de vacaciones, además de los domingos, coincide algún día festivo, este se realizará a continuación de los 32 días.

Como premio a la antigüedad y fidelidad de los/as trabajadores/as, se establece el incremento de los días de vacaciones, en la forma siguiente:

Por 5 años antigüedad: 1 día natural más de vacaciones

Por 15 años antigüedad: 2 días naturales más de vacaciones

Por 20 años antigüedad: 3 días naturales más de vacaciones

Los/as trabajadores/as que de forma voluntaria no disfruten de su periodo vacacional durante los meses que se extienden de junio a septiembre podrán disponer de 1 día más de vacaciones.

Artículo 26. Excedencias

Con respecto a las excedencias, se aplicará lo que se dispone en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en BOE núm. 181 de 30 de julio de 2013 en todos sus apartados; si bien, la empresa se verá en la obligación de readmitir al/la excedente si este/a solicita la reincorporación con un mes de antelación a la caducidad del tiempo de excedencia.

Artículo 27. Licencias retribuidas

Todo el personal adscrito al presente Convenio, sin perjuicio de los permisos recogidos en la normativa supletoria, en especial la Ley de Igualdad, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los siguientes motivos:

1. Por matrimonio

17 días naturales al/la trabajador/a con antigüedad en la empresa superior a un año.

2. Por hospitalización o enfermedad grave:

Por familiar de primer grado consanguíneo (Padres o suegros, cónyuge e hijos): 3 días naturales.

Por familiar de segundo grado consanguíneo (Abuelos, hermanos, cuñados y nietos): 2 días naturales.

3. Por nacimiento:

3 días naturales (1 día de estos será laborable).

4. Por muerte:

De familiares de primer y segundo grado consanguíneo (Padres o suegros, cónyuges, hijos, nietos, hermanos de ambos cónyuges y abuelos de ambos cónyuges): 3 días naturales.

5. Por matrimonio de familiares:

De hijos o hermanos se tendrá licencia de 1 día natural.

6. Por traslado de domicilio:

1 día natural.

7. Por asuntos propios:

Todo el personal disfrutará de tres días de asuntos propios. En el supuesto de solicitar el disfrute, en la misma fecha, más de un operario/a por función profesional y sección y si no hubiera disponibilidad de suplencia, el descanso lo disfrutará el/la de mayor antigüedad. Se deberá de solicitar con una antelación mínima de 4 días. Aquellos/as trabajadores/as con relación laboral suscrita bajo la modalidad de fijo discontinua dispondrán de la parte proporcional al tiempo efectivo de trabajo redondeando el número de días a la cifra menor.

Cuando por alguno de los motivos de los puntos 2 y 4, deba hacerse un desplazamiento que suponga pernóctar, por razones de distancia o de posibilidad de comunicación, la licencia se ampliará en 3 días más.

El inicio del disfrute de las licencias comenzará cuando se produzca el hecho causante. En caso de que cuando ocurriera el mismo, el trabajador/a ya hubiera realizado su jornada, el disfrute comenzará a partir del día siguiente.

Capítulo V. Mejoras sociales

Artículo 28. Enfermedad y accidente

1. Los/as Trabajadores/as que se ausenten de sus puestos de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la empresa durante la jornada que se ausenten, salvo razones que lo impidan. El/la trabajador/a deberá aportar el correspondiente parte de baja médico.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, sin perjuicio de aquellas medidas de distinta índole que se pudiesen alcanzar.

Aquel/lla trabajador/a que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, se le garantiza el 90% de los conceptos siguientes: salario base, plus antigüedad, plus convenio, plus productividad, plus penosidad y plus nocturnidad, durante los 15 primeros días; a partir del 16º día, y hasta el 20º, se complementará un máximo del 30% de los conceptos siguientes: salario base, plus antigüedad, plus convenio, plus productividad, plus penosidad y plus nocturnidad; A partir del día 21º, se garantiza un complemento del pago delegado del subsidio hasta un máximo del 15% de los conceptos siguientes: salario base, plus antigüedad, plus convenio, plus productividad, plus penosidad y plus nocturnidad.

Dentro del mismo supuesto y, en caso de hospitalización, la empresa abonará el 100% de los conceptos siguientes: salario base, plus antigüedad, plus convenio, plus productividad, plus penosidad y plus nocturnidad, durante el periodo del ingreso, más tres meses posteriores de recuperación.

En caso de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, la empresa garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% de los conceptos siguientes: salario base, plus antigüedad, plus convenio, plus productividad, plus penosidad y plus nocturnidad.

No tendrá incidencia la situación de I.T. derivada tanto de enfermedad común como de accidente de trabajo, en el abono las pagas extraordinarias que marca el artículo 21 del presente convenio abonándose estas íntegramente, salvo la Paga de septiembre que se abonará según lo establecido en el artículo 21.

La empresa se reserva el derecho a no complementar la prestación de incapacidad temporal en aquellas situaciones en las que un trabajador supere un índice de absentismo derivado de incapacidad temporal por enfermedad común superior al de la media del centro de trabajo o en los casos que la empresa a su juicio considere abusivas.

El complemento de IT regulado en el presente artículo sumado a la prestación a abonar en forma de pago delegado nunca superará para los casos de IT derivada de enfermedad común el 90 % de la suma de conceptos a complementar y que se han citado expresamente en el presente, aplicándose de igual modo para los casos que requieran hospitalización y/o los casos de IT derivada de accidente de trabajo con el límite del 100% de dichos conceptos.

Artículo 29. Indemnización por muerte derivada de accidente de trabajo

1. La empresa suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de seguro de fallecimiento por accidente

laboral para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

Para los casos de fallecimiento derivados de accidente de trabajo producidos durante la jornada laboral la cantidad que se especifica en las tablas anexas al presente Convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia.

2. Estos capitales únicamente se percibirán cuando el/la trabajador/a estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial o jurisdicción social competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el legal heredero percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un/a trabajador/a se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado/a de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3. En el supuesto de que en este Convenio colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión Negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio colectivo.

4. No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el/la trabajador/a y la empresa.

Artículo 30. Premio de jubilación

Aquellos/as trabajadores/as que se jubilen o cesen por invalidez estando de alta en la empresa, percibirán el presente premio atendiendo al número de años de antigüedad efectiva en la empresa.

Se abonará de acuerdo con lo que se especifica en las tablas anexas al presente Convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia.

La empresa suscribirá una póliza de seguros que dé cobertura a estos premios de jubilación.

El presente premio de jubilación se percibirá una vez el/la trabajador/a acceda a la jubilación total de tipo ordinaria percibiendo la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado para los casos en los que se acceda desde jubilación parcial.

Artículo 31. Jubilación parcial

Los/as trabajadores/as podrán solicitar la jubilación parcial, siempre y cuando se ajusten y cumplan los requisitos según lo establecido en la legislación vigente en materia de jubilación.

Artículo 32. Ayuda escolar

Por cada hijo en edad comprendido entre los 0 y los 16 años de edad, y que se encuentren matriculados en un centro educativo homologado en el Estado Español, se abonará de acuerdo con lo que se especifica en las tablas anexas al presente Convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia, de forma mensual y previa acreditación por el interesado, con justificación de la matriculación en centros homologados y durante el periodo comprendido entre los meses de septiembre a junio, ambos inclusive.

Para el personal con hijos con minusvalía acreditada y reconocida superior al 33 %, se abonará de acuerdo con lo que se especifica en las tablas anexas al presente Convenio colectivo correspondiente a cada año de vigencia, durante los doce meses del año y sin límite de edad.

En el caso de trabajar en la empresa los dos miembros de una misma pareja, la ayuda escolar se abonará una sola vez por cada hijo.

Durante el mes de septiembre, cada trabajador/a beneficiario/a de la referida ayuda, deberá aportar los documentos acreditativos -certificado de matrícula del centro escolar y/o centros de estudios -, junto con el libro de familia, para comprobación de los/as hijos/as que se encuentren a su cargo y que sean acreedores/as de la ayuda.

Artículo 33. Fondo social

Ambas partes, acuerdan crear una Comisión Paritaria, para establecer un reglamento que desarrolle las acciones sociales y los aspectos de adecuación en función de las aportaciones económicas que se destinen.

El importe anual destinado al fondo social será de 1.800 euros.

Las partes se comprometen a que, en un tiempo prudencial, se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio colectivo y/o del Fondo Social, para confeccionar el reglamento.

Capítulo VI. Clasificación del personal

Artículo 34. Grupos profesionales y descripción de las funciones profesionales

Con independencia de las categorías profesionales que existieron con anterioridad a la firma del presente convenio, el sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales. Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal. Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Grupo 1. Personal de taller

Mecánico, jefe/a de taller

Es el/la empleado/a que, teniendo dicha función profesional, posee el conocimiento necesario para desarrollar las tareas de su oficio asignadas y que requieren elementos de taller, cuidando del mantenimiento y control de los vehículos en general que estén asignados al servicio. Asimismo, tendrá a su cargo a los mecánicos oficiales/as de 1ª, 2ª y 3ª.

Mecánico, Oficial/a de 1ª

Es el/la empleado/a que, teniendo dicha función profesional, posee el conocimiento necesario para desarrollar las tareas de su oficio asignadas y que requieren elementos de taller, cuidando del mantenimiento y control de los vehículos en general que estén asignados al servicio.

Mecánico, Oficial/a de 2ª

Operario/a que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los/as oficiales/as de primera.

Mecánico, Oficial/a de 3ª

Operario/a que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los/as oficiales/as de segunda.

Peón de taller

Operario/a que realiza tareas de lavado y engrase de la maquinaria, revisión de niveles de fluidos y limpieza de filtros.

Grupo 2. Personal operativo de recogida y limpieza de residuos-RSU Y LPV y personal del servicio de planta

Encargado/a

A las órdenes de un/a jefe/a de Servicio y/o encargado/a general, tiene a su cargo conductores/as, maquinistas, oficiales/as, peones especialistas, peones, etc. cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del servicio y/o centro de trabajo con dotes de mando y equilibrio personal/profesional suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos, para el buen desarrollo del servicio.

Conductor/a o Maquinista

En posesión del carné de conducir adecuados al tipo de vehículo que se asigne, y como mínimo el carné de conducir C-1, tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de operaciones, incluidas pequeñas reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo

que conduce salga y entre del parque en las debidas condiciones de funcionamiento., es decir, haber realizado todas las verificaciones y comprobaciones -niveles de aceite, engrase, presión de neumáticos, etc.- necesarias, para el buen funcionamiento y seguridad del vehículo asignado.

Conductor/a 2ª

En posesión del carné de conducir adecuados al tipo de vehículo que se asigne. Los vehículos englobados en esta función profesional serán camiones tipo Rockar, palas cargadoras, tractores, barredoras y cualquier otro vehículo que precise el carné B. Cuando el vehículo no esté en servicio por causas técnicas u organizativas, la empresa podrá asignar a su conductor/a funciones propias de la función profesional de peón. Asimismo, los/as tractoristas colaboraran habitualmente en los trabajos de limpieza manual. Tendrán los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de operaciones, incluidas pequeñas reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduce salga y entre del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, es decir, haber realizado todas las verificaciones y comprobaciones - niveles de aceite, engrase, presión de neumáticos, etc. - necesarias, para el buen funcionamiento y seguridad del vehículo asignado.

Peón limpieza especialista

Peón de limpieza en posesión del carné de conducir B-1, que utiliza como medio auxiliar para realizar su trabajo, vehículos tipo Gouppil, Piaggio Porter, Renault Maxity, City Press, Nissan Cabstar, furgones con equipos hidrolimpiadores, pick-up y similares.

Peón de Recogida RSU

El/la dedicado/a a determinadas funciones que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. En posesión de carné de conducir B-1, deberá utilizar, si la empresa así lo determina, como medio auxiliar para realizar su trabajo, vehículos tipo Renault Maxity, City Press, Nissan Cabstar, Gouppil, hidrolimpiadoras y similares.

Peón limpieza

Trabajadores/as encargados/as de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Personal del servicio de planta

Peón de planta

Trabajadores/as encargados/as de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. Deberán realizar las tareas complementarias de pesaje, control de entradas y salidas de residuos, recogida y limpieza de los residuos en general que se encuentren en las plantas de transferencia o deixallerías.

Vigilante

Trabajadores/as encargados/as de ejecutar labores de vigilancia de locales y/o instalaciones para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Grupo 3. Personal de administración

Oficial/a de 1ª administrativo/a

Empleado/a que a las órdenes de un/a jefe/a de Administración efectuará las siguientes funciones:

Deberá tener un conocimiento perfecto de las tareas de un departamento.

Deberá ejecutar las diferentes tareas y funciones del departamento donde este inscrito/a.

Podrá tener o no subordinados/as a su cargo en el departamento en el que este inscrito/a.

Podrá coordinar y supervisar el departamento en el que preste servicios.

Desarrollará las labores anejas necesarias y útiles para el buen funcionamiento y gestión de los trabajos relacionados con las tareas departamentales en las que preste sus servicios.

Oficial/a de 2ª administrativo/a

El empleado/a que ostente dicha función profesional efectuará las siguientes funciones:

Deberá tener un buen conocimiento de las tareas de un departamento, aunque no con el grado de perfección del/la oficial/a de 1ª administrativo/a. La concurrencia de la perfección y dominio deberá ser apreciada necesariamente por los/as técnicos/as de mayor grado de la empresa.

Deberá ejecutar las diferentes tareas y funciones del departamento en el que preste sus servicios.

Desarrollará las labores anejas necesarias y útiles para el buen funcionamiento y gestión de los trabajos relacionados con las tareas departamentales en las que preste sus servicios.

Auxiliar administrativo/a

El/la empleado/a que ostente dicha función profesional efectuará las siguientes funciones:

Deberá tener un conocimiento básico o elemental de los trabajos administrativos de una o varias secciones de la empresa. La concurrencia del conocimiento básico en la ejecución de los trabajos deberá ser apreciada por los técnicos/as de mayor grado de la empresa.

Desarrollará las tareas de administración que se le ordenen, ya sea con soporte informático o no.

Desarrollará las labores anejas relacionadas con la mayor gestión administrativa o cualquier otra necesaria y útil para el buen funcionamiento y gestión de los trabajos relacionados con administración.

Agente ambiental

Empleado/a mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar las actividades de organización, gestión, control de los procesos y protocolos en el ámbito medioambiental. Efectuando además campañas de concienciación y cooperación de los usuarios de los servicios de limpieza, recogida y selectiva de residuos sólidos urbanos, con independencia de realizar trabajos de soporte administrativos.

Capítulo VII. Promoción

Artículo 35. Condiciones de promoción

Todo/a trabajador/a tendrá derecho a acceder a puestos de trabajo de superior función profesional, según sus aptitudes y cuando se produzcan vacantes. Se establecerán 2 turnos, uno de libre designación de la empresa y otro por escala de antigüedad y previo examen de aptitud, siendo en todo caso necesaria la aprobación de la empresa.

El examen de aptitud se realizará por una comisión de 2 representantes de la empresa y 2 representantes del comité, que deberán necesariamente conocer las condiciones del puesto de trabajo a cubrir. Las decisiones, una vez superado el examen de aptitud, se tomarán por mayoría simple.

Quedan exceptuados de la presente disposición tanto los puestos de responsabilidad, encargados/as, técnicos/as, educadores/as ambientales, administrativos/as, etc., así como aquellos puestos denominados de confianza, que lo serán a criterio de la empresa.

Artículo 36. Formación profesional

Las partes firmantes de este Convenio valoran la importancia que adquiere la formación profesional de los/as trabajadores/as para la mejora de la competitividad y el espíritu del acuerdo alcanzado por organizaciones empresariales y sindicatos. Ambas partes se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Asimismo, son conscientes de la rápida evolución de las nuevas tecnologías que están surgiendo en de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, y lo necesario e imprescindible de mejorar los entornos urbanos y medioambientales. Por ello, establecerán e impulsarán las siguientes iniciativas formativas:

- Acciones formativas dirigidas al conjunto de los/as trabajadores/as.
- Acciones formativas dirigidas a la adecuación de la preparación del personal frente a los posibles cambios tecnológicos.
- Acciones formativas dirigidas al reciclaje obligatorio de los/as trabajadores/as que deban cambiar obligatoriamente de actividad.
- Acciones formativas dirigidas al reciclaje voluntario de los trabajadores/as con aspiraciones de formación profesional y personal.
- Acciones formativas dirigidas a la promoción específica de la mujer trabajadora y de su integración en esta actividad profesional, al tratarse de un sector laboral donde la mujer está subrepresentada.

- Acciones formativas previas a la contratación y en especial en PRL, dirigidas al personal de futura contratación, y en ello con el claro objetivo de su mejor adaptación laboral.
- Acciones de potenciación de la cultura de la formación, a todos los niveles, incluidos mandos intermedios y superiores, a fin de facilitar la efectiva puesta en práctica de las acciones formativas anteriores.

La representación empresarial y social establecerán los cauces y acuerdos necesarios que permitan desarrollar con rigor y efectividad los anteriores apartados.

Artículo 37. Polivalencia funcional

Se estará a lo que establece el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 38. Cambio de titularidad

En caso de rescisión o cambio de titularidad en la concesión administrativa que rige la explotación de los servicios de limpieza viaria, recogida de basuras, limpieza de playas y gestión de la deixalleria entre la UTE SALOU NET (URBASER, SA- NORDVERT, SL) y el Ayuntamiento de Salou, el personal adscrito a estos servicios deberá ser absorbido por el nuevo concesionario, con las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente Convenio colectivo, y en los términos establecidos en la legislación vigente y el Convenio colectivo general del sector.

Capítulo VIII. Otras condiciones

Artículo 39. Retirada del permiso de conducir

Ante la retirada del carné de conducir por primera vez, a los/as conductores en el desempeño de sus funciones durante su tiempo de jornada, salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento del/la trabajador/a que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, la empresa se compromete a, si existe posibilidad, asignarle otro puesto de trabajo dentro de grupo profesional, respetando la retribución que le venía percibiendo durante un máximo de un año.

En caso de retirada de carnet con vehículo particular, por primera vez, siempre que no concurren las circunstancias ya citadas al inicio del presente artículo, la empresa se compromete siempre que sea posible a garantizar otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional, por un período no superior a 6 meses. El/la trabajador/a conservará su función profesional y salario base correspondiente a la misma, pero los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo los percibirá en correspondencia a su nuevo puesto de trabajo.

Con independencia de todo lo antes dispuesto, el/la trabajador/a en todo caso estará sujeto a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral aplicable en cada momento.

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización —el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado— y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el/la trabajador/a está obligado/a a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el/la trabajador/a en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al/la trabajador/a a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

Artículo 40. Ropa de trabajo

Todos los/as trabajadores/as estarán obligados a llevar tanto el uniforme de trabajo como los equipos de protección individual expuestos en el siguiente artículo durante la jornada de trabajo.

El vestuario que anualmente se entregará a los/as trabajadores/as consistirá en:

a) Uniforme de invierno:

1 anorak cada dos años.

1 jersey

2 camisas de manga larga

1 cazadora

2 pantalones

b) Uniforme de verano:

2 pantalones

2 camisas de manga corta o polo.

c) A todo el personal se les entregará el equipo necesario para los días de lluvia.

d) La ropa de verano se entregará durante la 2ª semana del mes de abril y la de invierno durante la 1ª semana del mes de noviembre.

Artículo 41. Equipos de protección—epi's

Todos los/as trabajadores/as de la empresa estarán obligados/as a utilizar los elementos de seguridad y EPI'S que de acuerdo con la LPRL sean necesarios para el desarrollo de su trabajo especialmente uniformidad, guantes, chalecos reflectantes, gafas, cascos de seguridad, botas o zapatos de seguridad, etc.

Estos elementos de seguridad no deberán ser utilizados fuera de su jornada laboral y todos ellos serán facilitados por la empresa.

Si un/a trabajador/a cree necesario utilizar algún tipo de EPI determinado, deberá comunicarlo a su encargado para la valoración por éste y en su caso se le facilite el mismo.

Las botas y zapatos, así como resto de equipos de protección de seguridad le serán repuestos cuando los mismos se encuentren deteriorados por uso.

Artículo 42. Revisión médica

Nuevas incorporaciones

Los/as trabajadores/as tienen que efectuar una revisión médica previa a su incorporación al trabajo.

- Personal de plantilla

La empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as de plantilla el poder hacer una revisión médica anual de carácter voluntario, que a ser posible se efectuará dentro del cuarto trimestre del año.

Para los/as conductores/as de vehículos o máquinas y peones de recogida será obligatoria.

Artículo 43. Salud laboral

Todas las instalaciones, centros de trabajo, locales y vehículos de la empresa, estarán dotadas de los medios adecuados según el vigente a la normativa de seguridad y salud.

La empresa se compromete a pagar las gafas correctoras de visión si se produce su rotura dentro de la jornada laboral y hasta un máximo de 150 €, siempre que este hecho se pueda demostrar fehacientemente (detallándolo en el parte del conductor, notificándolo inmediatamente al encargado del servicio, etc.), y previa presentación de factura.

Artículo 44. Botiquines

Cada conductor/a dispondrá de un botiquín de primeros auxilios de cuyo uso y contenido será responsable. Es obligatoria la presencia de este botiquín en el vehículo utilizado durante su jornada laboral.

Artículo 45. Seguridad y salud laboral

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, estará formado, de acuerdo con la legislación vigente, por dos delegados/as de personal y dos representantes de la empresa, que se designaran por cada una de las partes.

A petición de cualquiera de las partes, podrán asistir asesores tanto de la empresa como de los sindicatos que asesoren a los representantes de los/as trabajadores/as.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá periódicamente de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencias en los

centros de trabajo y en los camiones de la empresa.

La empresa dispondrá en cada centro de trabajo de un cuarto-vestuario para el personal a su servicio.

Asimismo, existirán cuartos de aseo provistos de lavabos y duchas para el uso del personal con los accesorios y servicios higiénicos adecuados.

Las obligaciones de los/as trabajadores/as, son las que específicamente se contemplan tanto en la LPRL, así como en las demás normas legales establecidas.

Artículo 46. Mantenimiento de útiles

Los/as trabajadores/as vienen obligados a comunicar de forma inmediata a los responsables del centro de trabajo cualquier incidencia, anomalía, desperfectos y/o roturas de los útiles, herramientas y desperfectos de los vehículos y maquinaria que pudieran observar.

Asimismo, deberán efectuar el mantenimiento y limpieza de los vehículos, la elaboración y emisión de los partes de incidencias, verificación de niveles, antes o después de finalizar los servicios y, en especial, cuando se trate de averías en los vehículos o maquinaria que puedan causar cualquier riesgo para los/as trabajadores/as, viandantes, vehículos y mobiliario urbano en general en la vía urbana.

Capítulo IX. Derechos sindicales

Artículo 47. Derechos sindicales

Los derechos sindicales en la empresa se regirán, en principio por lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores/as y, de la siguiente manera:

Lo que prevé el artículo 77, será suficiente la previa comunicación a la empresa.

Lo que prevé el artículo 78, se aplicará exactamente a su contenido con expresa exclusión del punto 2b. del citado artículo.

La empresa habilitará carteleras de anuncio para que el Comité de empresa pueda utilizarlas en ejercicio de su actividad. A sí mismo, se habilitará en los vestuarios un local para posibles reuniones del Comité de empresa y los/as trabajadores/as.

Se concederán permisos no retribuidos, a los afiliados a cualquier central sindical, para asistir a conferencias o congresos sindicales, previa justificación, y con límite de 6 días anuales, siempre que este derecho no sea utilizado por más de un trabajador de la plantilla cada vez, en cuyo caso la posible concesión del permiso se estudiará, conjuntamente entre la empresa y el Comité de empresa.

Disposiciones adicionales

Primera

Revisión salarial

El incremento económico que se aplicará a todos los conceptos de las tablas salariales será el que se detalla:

Hasta el inicio de la nueva contrata: Se aplicarán las tablas salariales vigentes, que se anexan.

A partir del inicio de la nueva contrata, es decir, a partir del 1 de junio de 2024, revisión salarial consistente en un incremento del 10% respecto de las tablas salariales anteriores. Las tablas salariales se aplicarán a partir del mes de inicio del nuevo contrato, sin devengar atrasos.

Para el ejercicio 2025: revisión salarial consistente en un incremento del 4% respecto las tablas del ejercicio 2024, a partir del 1 de enero de 2025.

Para el ejercicio 2026: revisión salarial consistente del IPC interanual estatal del ejercicio anterior (1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025). En caso de que el IPC fuera negativo, no se aplicará ningún descuento.

Segunda

Se acuerda que los vehículos de carga trasera destinados a la recogida de la fracción orgánica con contenedores de 660 litros, y durante el período comprendido entre el 1 de abril y el 30 de octubre, llevarán una dotación de conductor/ay 2 operarios. Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre el servicio de lava contenedores se realizará con un conductor/a y un peón.

Tercera

Instalaciones

Los/as trabajadores/as se comprometen en velar por la conservación y el respeto de las instalaciones y de las normas que, implícitamente, la empresa establezca sobre el respeto a la intimidad de los/as trabajadores/as dentro de las instalaciones (vestuarios, servicios, etc.), zonas de circulación de vehículos y de paso, respetando las señalizaciones y otros enseres que se encuentren instalados en los recintos, para que se garanticen unas condiciones dignas y adecuadas a la racionalidad social.

Quinta

Principio de estabilidad en el empleo

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera 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 colectivo y así convenio colectivo del sector que se citará a continuación, se llevará a cabo en los términos indicados el Convenio colectivo General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en BOE núm. 181 de 30 de julio de 2013.

De igual modo, la empresa intentará mantener la estabilidad en el empleo existente al inicio de la vigencia del presente convenio, siempre que no se viese afectada por modificación contractual del servicio o causa económica, organizativa, técnica o productiva en los términos del Estatuto de los Trabajadores.

Sexta

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Séptima

Solución Extrajudicial de conflictos

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y a los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña".

Octava

Género neutro:

Todas las referencias contenidas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existente, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Tabla salarial definitiva Salou año 2024

Incremento: 10,00%

Función profesional	Salario base.	Plus convenio	Plus prod.cción	Plus penosidad	T. mensual
Encargado	1.029,47€	267,06	168,58	205,89	1.670,99
Conductor	979,13€	280,35	171,57	195,83	1.626,87
Conductor 2º	827,79	315,13	121,63	165,56	1.430,11
Maquinista	979,13	280,35	171,57	195,83	1.626,87
Mecànic ofic. 1ª	979,13	280,35	171,57	195,83	1.626,87
Mecànic ofic. 2ª	958,56	272,64	139,71	191,71	1.562,62
Mecànic ofic. 3ª	792,74	245,44	157,51	158,55	1.354,24
Peón taller	776,49	295,59	114,09	155,30	1.341,47
Peon recogida r.s.u.	776,49	295,59	114,09	155,30	1.341,47
Peón limpieza especialista	816,30	178,74	137,19	163,26	1.295,49
Peón limpieza	776,49	170,03	130,50	155,30	1.232,32
Peón planta	776,49	225,89	126,54	155,30	1.284,22

Agente ambiental	979,13	82,76	145,43	195,83	1.403,15
Ofic. 1ª administrativo	979,13	82,76	145,43	195,83	1.403,15
Ofic. 2ª administrativo	958,56	33,29	139,71	191,71	1.323,27
Auxiliar Administrativo	767,53	168,06	129,00	153,51	1.218,09
Vigilante	738,81	10,67	230,00	0,00	979,48

Función profesio	Paga verand	Paga navidad	Paga beneficios	Paga septiembre	Total pagas extra	Total anua
Encargado	1.670,99	1.670,99	1.670,99	1.231,09	6.244,07	26.296,01
Conductor	1.626,87	1.626,87	1.626,87	1.231,09	6.111,70	25.634,16
Conductor 2º	1.430,11	1.430,11	1.430,11	1.231,09	5.521,41	22.682,70
Maquinista	1.626,87	1.626,87	1.626,87	1.231,09	6.111,70	25.634,16
Mecànic ofic. 1ª	1.626,87	1.626,87	1.626,87	1.231,09	6.111,70	25.634,16
Mecànic ofic. 2ª	1.562,62	1.562,62	1.562,62	1.231,09	5.918,95	24.670,39
Mecànic ofic. 3ª	1.354,24	1.354,24	1.354,24	1.231,09	5.293,80	21.544,63
Peón taller	1.341,47	1.341,47	1.341,47	1.231,09	5.255,50	21.353,17
Peón recogida r.s.u.	1.341,47	1.341,47	1.341,47	1.231,09	5.255,50	21.353,17
Peón limpieza especialista	1.295,49	1.295,49	1.295,49	1.231,09	5.117,56	20.663,43
Peón limpieza	1.232,32	1.232,32	1.232,32	1.231,09	4.928,04	19.715,87
Peón planta	1.284,22	1.284,22	1.284,22	1.231,09	5.083,74	20.494,34
Agente ambiental	1.403,15	1.403,15	1.403,15	1.231,09	5.440,55	22.278,39
Ofic. 1ª administrativo	1.403,15	1.403,15	1.403,15	1.231,09	5.440,55	22.278,39
Ofic. 2ª administrativo	1.323,27	1.323,27	1.323,27	1.231,09	5.200,90	21.080,16
Auxiliar Administra	1.218,09	1.218,09	1.218,09	1.231,09	4.885,34	19.502,36
Vigilante	884,59	884,59	1.122,00	1.231,09	4.122,27	15.876,01

Tabla antigüedad 2024

Función profesional	2 años 5%	4 años 10%	6 años 15%	11 años 22%
Encargado	51,47	102,95	154,42	226,48
Conductor	48,96	97,91	146,87	215,41
Conductor 2ª	41,39	82,78	124,17	182,11
Maquinista	48,96	97,91	146,87	215,41
Mecanic ofic. de 1ª	48,96	97,91	146,87	215,41
Mecanic ofic. de 2ª	47,93	95,86	143,78	210,88
Mecanic ofic. de 3ª	39,64	79,27	118,91	174,40
Peón de taller	38,82	77,65	116,47	170,83
Peón recogida r.s.u	38,82	77,65	116,47	170,83
Peón limpieza especia	40,81	81,63	122,44	179,59
Peón limpieza	38,82	77,65	116,47	170,83
Peón planta	38,82	77,65	116,47	170,83
Agente ambiental	48,96	97,91	146,87	215,41
Ofic. 1ª administrativo	48,96	97,91	146,87	215,41
Ofic. 2ª administrativo	47,93	95,86	143,78	210,88
Aux.Administrativo	38,38	76,75	115,13	168,86
Vigilante	36,94	73,88	110,82	162,54

Función profesional	16 años 29%	21 años 36%	26 años 43%	31 años 50%
Encargado	298,55	370,61	442,67	514,73
Conductor	283,95	352,49	421,03	489,57
Conductor 2ª	240,06	298,01	355,95	413,90
Maquinista	283,95	352,49	421,03	489,57
Mecanic ofic. de 1ª	283,95	352,49	421,03	489,57
Mecanic ofic. de 2ª	277,98	345,08	412,18	479,28
Mecanic ofic. de 3ª	229,89	285,39	340,88	396,37

Peón de taller	225,18	279,54	333,89	388,25
Peón recogida r.s.u	225,18	279,54	333,89	388,25
Peón limpieza especi	236,73	293,87	351,01	408,15
Peón limpieza	225,18	279,54	333,89	388,25
Peón planta	225,18	279,54	333,89	388,25
Agente ambiental	283,95	352,49	421,03	489,57
Ofic.1ª administrativo	283,95	352,49	421,03	489,57
Ofic.2ª administrativo	277,98	345,08	412,18	479,28
Aux.Administrativo	222,58	276,31	330,04	383,76
Vigilante	214,25	265,97	317,69	369,41

Hora extra y hora suplementaria 2024

Función profesional	Valor hora extra
Encargado	22,09
Conductor	21,51
Conductor 2ª	18,91
Maquinista	21,51
Mecanic ofic. de 1ª	21,51
Mecanic ofic. de 2ª	20,67
Mecanic ofic. de 3ª	17,92
Peón de taller	17,55
Peón recogida r.s.u.	17,55
Peón limpieza especialista	17,00
Peón limpieza	16,18
Peón planta	16,83
Agente ambiental	
Ofic.1ª administrativo	
Ofic.2ª administrativo	
Aux.administrativo	
Vigilante	10,57

Plus complementario 2024

Función profesional	Importe
Encargado	146,34
Conductor	146,34
Conductor 2ª	132,52
Maquinista	146,34
Mecanic ofic. de 1ª	146,34
Mecanic ofic. de 2ª	132,52
Mecanic ofic. de 3ª	132,52
Peón de taller	124,45
Peón recogida r.s.u	124,45
Peón limpieza especialista	121,00
Peón limpieza	121,00

Tabla salarial definitiva Salou año 2025 Incremento 4,00%

Función prof.	Salario b.	Plus conv.	Plus prod.	Plus penosid.	T. mensual
Encargado	1.070,65	277,74	175,32	214,13	1.737,83
Conductor	1.018,30	291,56	178,43	203,66	1.691,95
Conductor 2ª	860,91	327,73	126,49	172,18	1.487,31
Maquinista	1.018,30	291,56	178,43	203,66	1.691,95
Mecanic ofic. 1ª	1.018,30	291,56	178,43	203,66	1.691,95

Mecanic ofic. 2ª	996,90	283,54	145,30	199,38	1.625,13
Mecanic ofic. 3ª	824,45	255,26	163,81	164,89	1.408,41
Peón de taller	807,55	307,42	118,66	161,51	1.395,13
Peón recogida rsu	807,55	307,42	118,66	161,51	1.395,13
Peón limpieza esp.	848,95	185,89	142,68	169,79	1.347,31
Peón limpieza	807,55	176,83	135,72	161,51	1.281,61
Peón planta	807,55	234,92	131,61	161,51	1.335,59
Agente ambiental	1.018,30	86,07	151,25	203,66	1.459,28
Ofic. 1ª administr.	1.018,30	86,07	151,25	203,66	1.459,28
Ofic. 2ª administr.	996,90	34,62	145,30	199,38	1.376,20
Aux. administrativo	798,23	174,78	134,16	159,65	1.266,81
Vigilante	742,91	2,47	230,00	0,00	975,38

Función prof.	Paga vera	Paga navida	Paga b	Paga s	Total pagas extra anual	Total anual
Encargado	1.737,83	1.737,83	1.737,83	1.280,33	6.493,83	27.347,85
Conductor	1.691,95	1.691,95	1.691,95	1.280,33	6.356,17	26.659,52
Conductor 2ª	1.487,31	1.487,31	1.487,31	1.280,33	5.742,27	23.590,01
Maquinista	1.691,95	1.691,95	1.691,95	1.280,33	6.356,17	26.659,52
Mecanic ofic.	1.691,95	1.691,95	1.691,95	1.280,33	6.356,17	26.659,52
Mecanic ofic. 2ª	1.625,13	1.625,13	1.625,13	1.280,33	6.155,71	25.657,21
Mecanic ofic. 3ª	1.408,41	1.408,41	1.408,41	1.280,33	5.505,55	22.406,42
Peón de taller	1.395,13	1.395,13	1.395,13	1.280,33	5.465,72	22.207,29
Peón recogida	1.395,13	1.395,13	1.395,13	1.280,33	5.465,72	22.207,29
Peón limpieza	1.347,31	1.347,31	1.347,31	1.280,33	5.322,26	21.489,97
Peón limpieza	1.281,61	1.281,61	1.281,61	1.280,33	5.125,17	20.504,51
Peón planta	1.335,59	1.335,59	1.335,59	1.280,33	5.287,09	21.314,12
Agente ambier	1.459,28	1.459,28	1.459,28	1.280,33	5.658,17	23.169,52
Ofic. 1ª admini	1.459,28	1.459,28	1.459,28	1.280,33	5.658,17	23.169,52
Ofic. 2ª admini	1.376,20	1.376,20	1.376,20	1.280,33	5.408,94	21.923,36
Aux. administr	1.266,81	1.266,81	1.266,81	1.280,33	5.080,76	20.282,46
Vigilante	884,59	884,59	1.122,00	1.280,33	4.171,51	16.576,00

Tabla antigüedad 2025

Función profesional	2 años 5%	4 años 10%	6 años 15%	11 años 22%
Encargado	53,53	107,06	160,60	235,54
Conductor	50,91	101,83	152,74	224,03
Conductor 2ª	43,05	86,09	129,14	189,40
Maquinista	50,91	101,83	152,74	224,03
Mecanic ofic. de 1ª	50,91	101,83	152,74	224,03
Mecanic ofic. de 2ª	49,85	99,69	149,54	219,32
Mecanic ofic. de 3ª	41,22	82,44	123,67	181,38
Peón de taller	40,38	80,75	121,13	177,66
Peón recogida r.s.u	40,38	80,75	121,13	177,66
Peón limpieza especialista	42,45	84,90	127,34	186,77
Peón limpieza	40,38	80,75	121,13	177,66
Peón planta	40,38	80,75	121,13	177,66
Agente ambiental	50,91	101,83	152,74	224,03
Ofic. 1ª administrativo	50,91	101,83	152,74	224,03
Ofic. 2ª administrativo	49,85	99,69	149,54	219,32
Aux. administrativo	39,91	79,82	119,73	175,61
Vigilante	38,42	74,29	111,44	163,44

Función profesional	16 años 29%	21 años 36%	26 años 43%	31 años 50%
---------------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Encargado	310,49	385,43	460,38	535,32
Conductor	295,31	366,59	437,87	509,15
Conductor 2ª	249,66	309,93	370,19	430,45
Maquinista	295,31	366,59	437,87	509,15
Mecanic ofic. de 1ª	295,31	366,59	437,87	509,15
Mecanic ofic. de 2ª	289,10	358,89	428,67	498,45
Mecanic ofic. de 3ª	239,09	296,80	354,51	412,22
Peón de taller	234,19	290,72	347,25	403,77
Peón recogida r.s.u	234,19	290,72	347,25	403,77
Peón limpieza especialista	246,20	305,62	365,05	424,48
Peón limpieza	234,19	290,72	347,25	403,77
Peón planta	234,19	290,72	347,25	403,77
Agente ambiental	295,31	366,59	437,87	509,15
Ofic. 1ª administrativo	295,31	366,59	437,87	509,15
Ofic. 2ª administrativo	289,10	358,89	428,67	498,45
Aux. administrativo	231,49	287,36	343,24	399,11
Vigilante	215,44	267,45	319,45	371,46

Hora extra y hora suplementaria 2025

Función profesional	Valor hora extra
Encargado	22,97
Conductor	22,37
Conductor 2ª	19,67
Maquinista	22,37
Mecanic ofic. de 1ª	22,37
Mecanic ofic. de 2ª	21,50
Mecanic ofic. de 3ª	18,64
Peón de taller	18,25
Peón recogida r.s.u.	18,25
Peón limpieza especialista	17,67
Peón limpieza	16,83
Peón planta	17,50
Agente ambiental	0,00
Ofic. 1ª administrativo	0,00
Ofic. 2ª administrativo	0,00
Aux.Administrativo	0,00

Tabla definitiva de diferentes conceptos 2025

Función profesional	Oficiales	Peones
Plus festivo	61,56	56,01
Jub. 10 años	803,83	803,83
Jub. 15 años	927,51	927,51
Jub. 20 años	1.051,18	1.051,18
Jub. 25 años	1.298,51	1.298,51
Ayuda escolar	14,84	14,84
Ayuda hijo/a con minusvalia	29,69	29,69
Póliza fallecimiento accidente	46.993,54	46.993,54

Plus complementario 2025

Función profesional	Importe
Encargado	152,20
Conductor	152,20
Conductor 2ª	137,82

Maquinista	152,20
Mecanic ofic. de 1ª	152,20
Mecanic ofic. de 2ª	137,82
Mecanic ofic. de 3ª	137,82
Peón de taller	129,43
Peón recogida r.s.u	129,43
Peón limpieza especialista	125,84
Peón limpieza	125,84