



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

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

1025 RESOLUCIÓN Y CONVENIO COLECTIVO ACCIONA SERVICIOS URBANOS S.L., CENTRO TORREVIEJA

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa **ACCIONA SERVICIOS URBANOS, S.L.**, centro de trabajo de **TORREVIEJA**, suscrito por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 28/12/2022 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo de la empresa Acciona Servicios Urbanos, S.L., como concesionaria del Ayuntamiento de Torreveja del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y playas.

II. De acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 29/12/2022. Dicho informe fue recibido en esta Dirección Territorial el 02/02/2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es competente la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 4105/1982, de 29 de diciembre, Decreto 105/2019 de 5 de julio del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat, Decreto 5/2019, de 16 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se determina el número y denominación de las Consellerias y sus atribuciones y el Decreto 175/2020, de 30 de octubre del Consell por el que se acuerda el Reglamento orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,



Comercio y Trabajo, desarrollado por la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.
- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 9 de febrero de 2023

LA DIRECTORA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS,

COMERCIO Y TRABAJO

Emilia González Carrión



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ACCIONA SERVICIOS URBANOS S.L. COMO CONCESIONARIA DEL AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS, LIMPIEZA VIARIA Y PLAYAS

ARTICULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal, tanto fijo, como eventual o interino, que preste servicios en la actualidad y que pueda ingresar en el futuro; en los centros de trabajo ubicados en la localidad de Torreveja, afectos a los Servicios de recogida de sólidos urbanos, transporte a vertedero, limpieza viaria, limpieza y mantenimiento de la costa y oficinas que la EMPRESA ACCIONA SERVICIOS URBANOS S.L. tiene adjudicados por el AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA.

ARTÍCULO 2.- DURACIÓN.

La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025, entrando en vigor a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, si bien los efectos económicos se retrotraen al día 1 de enero de 2022.

ARTICULO 3.- DENUNCIA.

Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo si no se ha denunciado por cualquiera de las partes negociadoras con una antelación mínima de un mes a su finalización; éste quedará prorrogado automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso alguno; y hasta que se haya producido una nueva negociación seguirá en vigor todo su articulado.

ARTÍCULO 4.- GARANTÍA AD PERSONAM.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en relación con lo establecido en el presente Convenio Colectivo que hayan sido establecidas por pacto o contrato individual como garantía individual o ad personam.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN PARITARIA.



Ambas partes negociadoras, sin renuncia del libre derecho que les asiste de poder acudir a la autoridad laboral o a los órganos jurisdiccionales del orden social, acuerdan establecer como órgano de interpretación auténtica del texto articulado, una Comisión Paritaria Mixta a la que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Estará compuesta por dos representantes de la Empresa y dos de los trabajadores; y que preferentemente hayan sido miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes, indicando la motivación de la misma; la convocatoria deberá contener los puntos objeto del orden del día de la reunión. La resolución se emitirá en el plazo de siete días.

Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que se establezca y los acuerdos se realizarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Cada parte podrá acudir a las reuniones con un asesor, (o sea, uno por la parte social y otro por la parte económica).

Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudieran derivarse del presente convenio colectivo, y específicamente aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82.3 del E.T., al procedimiento de resolución de

conflictos establecido en el VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana de fecha 9 de noviembre de 2017)

ARTÍCULO 6.- NUEVAS CONTRATAS Y SUBROGACIÓN.

En materia de subrogación de personal, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 49 a 52 del convenio nacional que regulan:

- Estabilidad en el empleo
- Subrogación del personal.
- Supuestos de agrupación o división de contratas.
- Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

No obstante las partes negociadoras inciden que en el caso de que el servicio de recogida domiciliar de basuras, limpieza viaria, transporte a vertedero y limpieza de playas del municipio de Torrevieja pasara a gestionarse de forma directa por el Ayuntamiento, éste deberá asumir a todos los trabajadores del servicio y en las condiciones establecidas en el presente Convenio, conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 49 del Convenio General del Sector, la



Directiva Europea 2001/23 de 12 de marzo y las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE).

ARTÍCULO 7.- DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto ni regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado (B.O.E. de fecha 30 de julio de 2013).

ARTÍCULO 8.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y será la adecuada en cada momento para desarrollar el objeto propio de la adjudicación efectuada por el Ayuntamiento de Torrevieja, según el proyecto en su día presentado por ACCIONA SERVICIOS URBANOS S.L.; la aplicación práctica corresponde a los responsables de la empresa y mandos intermedios, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, para la implantación de nuevos sistemas de trabajo será informado el Comité de Empresa en reunión convocada al efecto, de forma previa a su implantación, debiendo además emitir informe al respecto sobre la implantación de los nuevos sistemas de trabajo.

ARTÍCULO 9.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten en cada Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en los Convenio de ámbito inferior, cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dichos Convenio de inferior ámbito.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose los Convenios de ámbito inferior en sus propios términos, en la forma y condiciones que estén pactadas.



ARTÍCULO 10.- DISCRECIÓN PROFESIONAL.

La persona trabajadora está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Es obligación de la persona trabajadora el mantener bajo secreto profesional la información y/o documentos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En materia de clasificación del personal, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 20 a 22 del convenio nacional que regulan:

- Clasificación profesional.



- Grupos profesionales.
- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.
- Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Seguidamente a título meramente enunciativo se procede a reseñar los puestos de trabajo existentes actualmente en el convenio colectivo de empresa, dentro de los diferentes grupos profesionales sin perjuicio de la existencia de otros en el futuro, y que son:

GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

- Encargado general
- Encargado de servicio

GRUPO ADMINISTRATIVOS

- Oficial 1ª Administrativo
- Oficial 2ª Administrativo
- Auxiliar Administrativo

GRUPO DE OPERARIOS

- Jefe de equipo
- Conductor de Limpieza Viaria
- Conductor de Recogida
- Maquinista
- Peón Especialista
- Peón de Limpieza Viaria
- Peón de Recogida
- Oficial 1ª Taller
- Oficial 2ª Taller
- Oficial 3ª Taller

Definición de puesto de trabajo al amparo del art. 22 del estatuto de los trabajadores, que no está definida en el convenio general del sector

MAQUINISTA-

Trabajador del grupo de operarios, que habitualmente tiene a su cargo el manejo de máquinas propias del servicio; entendiéndose por tales aquellas que ejecutan actuaciones propias del servicio al tiempo que se desplazan, -como son en concreto, las barredoras autopropulsadas, las fregadoras autopropulsadas, palas cargadoras, tractor limpia-playas; y aquellos vehículos que tengan integrada una maquinaria o dispositivo para la realización de una tarea concreta del servicio; en este último caso deberá la Comisión Paritaria en reunión convocada al efecto determinar de forma específica que vehículo queda integrado en el puesto de trabajo de maquinista-; y que además requieren para su uso el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C; y posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller; asimismo se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina asignada, así como observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de la misma.

Como consecuencia de la regulación del puesto de trabajo de maquinista arriba efectuada en el año 2015 y la determinación de las funciones inherentes al mismo, con diferenciación de los puestos de trabajo de peón especialista y conductor de limpieza



viaria día, la empresa reasignó a todos los trabajadores afectados el puesto de trabajo/especialidad que le correspondía, no obstante respetará como derechos adquiridos ad personam e incorporados en su contrato de trabajo de los trabajadores seguidamente relacionados, el nivel retributivo que tienen reconocido (conductor de limpieza día) al día de la fecha; aun sin tener el carné del tipo C, todo ello como consecuencia de sentencia judicial firme o en virtud de los acuerdos de empresa de fechas 1 de noviembre de 2007, 1 de enero de 2008 y 1 de marzo de 2008, aun cuando a partir del día de la firma del presente convenio se les asignará en su recibo de salarios el puesto de trabajo que les corresponda .

Apellido	Apellido	Nombre
Ares	Domínguez	Carlos
Bertomeu	Quesada	Melchor
Boj	López	Jacinto
Cobos	Arroyo	Gaspar
Pamies	Vicente	Ramón Manuel
Rebollo	García	Alfonso Ramón
Vega	Molina	Rafael

PEÓN ESPECIALISTA

Trabajador del grupo profesional de operarios que caracterizado por su bifuncionalidad es capaz de realizar indistintamente y según las necesidades del servicio cualquiera de los trabajos que a continuación se describen; labores típicas de peón propias de las actividades que se desempeñan en la recogida, en la limpieza viaria o en limpieza de playas y también tiene a su cargo el manejo de pequeña maquinaria y/o la conducción de vehículos propios del servicio, que requieran el permiso de conducir correspondiente al tipo B, excluidas las del tipo C y las máquinas o vehículos incluidas en el puesto de trabajo de maquinista.

Igualmente posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de labores de mantenimiento que no requieran elementos de taller, teniendo además a su cargo la limpieza de las mismas

ARTÍCULO 12.- INGRESO AL TRABAJO Y PRUEBAS DE APTITUD.

En materia de condiciones de ingreso al trabajo y pruebas de aptitud, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en el mismo en lo relativo a:

- Ingreso al trabajo:



- Pruebas de aptitud

Para los ingresos de los trabajadores, se utilizarán los mismos criterios que para la promoción interna.

El proceso de promoción interna se realizará valorando los siguientes conceptos de cada candidato:

- Valoración del desempeño realizada por los mandos intermedios de los que dependa el candidato en un 20%
- El expediente personal del trabajador compuesto por sus datos de absentismo (se excluye el crédito sindical, maternidad o paternidad) y expediente disciplinario 50% (si el trabajador hubiera sido sancionado y se iniciara una promoción interna, sólo se podrán tener en cuenta, aquellas sanciones declaradas firmes, por el transcurso del plazo para recurrir la misma o ratificada la sanción en Sentencia Judicial.
- La antigüedad 30%
El modelo de documento utilizado con los criterios valorativos de los trabajadores por los mandos intermedios, se adjunta como anexo II a este convenio. Cualquier modificación de los criterios valorativos, se pondrá en conocimiento del comité, antes de su implantación pudiendo este emitir informe al respecto de la modificación.

En caso de igualdad, será criterio de desempate:

- En caso de dos personas del mismo sexo, la fecha de antigüedad
- Distinto sexo: Tendrá prioridad la persona cuyo sexo sea menos representativo en el contrato

ARTÍCULO 13.- CONTRATACIÓN

En materia de contratación, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en el mismo en los aspectos que regulan:

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

La empresa informará al Comité de Empresa de las contrataciones que se efectúen dentro de las normas vigentes en cada momento.

La Empresa podrá contratar cuanto personal estime necesario para la realización de los trabajos extraordinarios, ampliaciones y otras causas, ateniéndose estrictamente a la legislación vigente en su momento en materia de contratación.

Cuando se produzca alguna vacante en la plantilla fija, se cubrirá en el plazo máximo de un mes en las mismas condiciones contractuales, es decir con carácter de fijo e



indefinido, siendo cubierta la plaza vacante por los trabajadores no fijos que pertenezcan a la plantilla en ese momento o hayan trabajado en el servicio con anterioridad con un mínimo de antigüedad acreditada, o periodos trabajados siempre que la vacante sea del grupo de operarios.

En el caso de que durante la vigencia del presente convenio colectivo se adjudiquen previa licitación, los servicios contemplados en el artículo primero del presente convenio, y la nueva contrata comportase la implantación de nuevos sistemas de trabajo, bien sea en la recogida en general (por ejemplo carga lateral, eliminación de rutas, sistema de transferencias etc.) o en la limpieza en general (mecanización, hidro limpiadoras de pértiga, nuevo distritos etc.); la empresa adjudicataria del servicio y los representantes de los trabajadores constituirán una comisión negociadora para llevar a cabo el régimen de implantación de los nuevos procedimientos o métodos de trabajo según el pliego de condiciones técnicas presentado, permanencia en la medida de lo posible de los trabajadores (previo proceso de adaptación) en sus actuales puestos de trabajo; distribución de los trabajadores excedentes en otros puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes y capacidad profesional; asignar el trabajo de temporada (verano) entre los trabajadores afectados y que no han podido ser recolocados; amortizaciones de puestos de trabajo mediante acuerdo con el trabajador afectado –expresamente aceptado por este- mediante su adhesión voluntaria al programa de jubilaciones o bajas incentivadas que se diseñe.

El número total de trabajadores fijos de plantilla mínima para la prestación del servicio vienen establecidos en el actual ANTEPROYECTO: SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, TRANSPORTE A VERTEDERO, LIMPIEZA VIARIA Y LIMPIEZA DE LA COSTA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE TORREVIEJA, mediante el que la mercantil Acciona Servicios Urbanos S.L. es adjudicataria del servicio en el año 2022, y siguientes, para dicho municipio.

Dicho anteproyecto, en el apartado 4.- RECURSOS ADSCRITOS AL SERVICIO y 4.1 RECURSOS HUMANOS, detalla el número de trabajadores directos mínimos que deben prestar servicios, tanto en temporada Alta como en temporada Baja, en cada uno de los servicios de RSU, Limpieza Viaria, Limpieza Playas y Ecoparque, hasta alcanzar la cuantía de operarios que se establece para cada temporada, no pudiendo ser reducido su número total, excepto que se produzca una modificación de los servicios por parte del Ayuntamiento de Torrevieja, la cual, será puesta en conocimiento del comité de empresa con la mayor brevedad posible.

ARTICULO 14.- LOS TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR PUESTO.

Se reconoce como principio general, el de preferencia de todo trabajador a permanecer en su puesto habitual de trabajo correspondiente a su puesto de trabajo



reconocido por la empresa. No obstante, siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a un puesto de trabajo superior al que ostenten; cuando desempeñen trabajos de puesto superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el puesto asignado y la función que efectivamente realice.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo

Sin por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto inferior al que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su puesto de trabajo, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

La designación por la empresa a un trabajador para realizar actividades propias de un puesto de trabajo inferior no podrá tener carácter sancionador y si se previera que éstas puedan ser prolongadas en el tiempo, se establecerá un sistema rotativo de asignación entre otros trabajadores, para que no siempre corresponda al mismo salvo aceptación voluntaria.

ARTÍCULO 15.- ASCENSOS.

En materia de promoción y ascensos que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en el convenio nacional.

Los trabajadores podrán ascender de especialidad o función siempre que lo soliciten a la empresa a través del Comité de Empresa y reúnan las aptitudes y formación precisa para el puesto a desempeñar.

La empresa comunicará, a través del Comité de Empresa, las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En el caso de que sea la empresa la que proponga a un determinado trabajador para ocupar un puesto de trabajo de superior especialidad o función será el trabajador, el que tenga la opción de aceptar o rechazar dicha propuesta.

El comité de empresa será informado de los cambios de especialidad o función que se produzcan.



ARTÍCULO 16.- JORNADA.

Se fija una jornada de trabajo en cómputo anual de 1.678 horas y una jornada de trabajo semanal de 37 horas.

JORNADAS

A) La prestación del servicio de recogida de basura se llevará a cabo los siete días de la semana.

El sistema de descanso en el servicio de recogida de R.S.U., Lava-Contenedores, Quita-Pintadas y Cubas serán de cuatro días seguidos de trabajo y dos días de descanso de forma rotatoria.

B) El sistema de trabajo para el personal de oficina será prestación del servicio de lunes a viernes con descanso el sábado y el domingo.

C) El sistema de descanso para el personal de taller será prestación de servicio en turno de mañana de lunes a sábado con descanso el domingo y el turno de tarde de lunes a viernes, con descanso el sábado y el domingo.

D) El sistema de trabajo para el personal de limpieza será de cinco días seguidos de trabajo y dos días de descanso, uno fijo que coincidirá con el domingo y otro rotativo durante la semana.

E) El sistema de trabajo para el personal adscrito al servicio de limpieza de playas será:

En temporada baja (desde el 1 de octubre al 31 de mayo) de seis días de trabajo seguidos de lunes a sábado con dos días de descanso, que serán uno el Domingo y otro para un 50% de la plantilla el lunes y la siguiente semana de cuatro días de trabajo seguido con dos días de descanso, que serán uno el Domingo y otro para el otro 50% de la plantilla el sábado y así de forma alterna durante todo el periodo.

En temporada alta (desde el 1 de junio a 30 de septiembre), además de Semana Santa, será de cuatro días de trabajo seguidos y dos de descanso, prestando servicios de forma rotativa durante todos los días de la semana (incluidos los domingos). Estas circunstancias se tendrán en cuenta al hacer el cuadrante a primeros de año y serán incluidos en este para conocimiento de los trabajadores afectados.



La empresa podrá establecer, previa información al comité de empresa, en el servicio de limpieza viaria y limpieza de playas (temporada baja) brigadas de integración voluntaria para la realización del servicio los domingos. En el caso, que, por decisión del Ayuntamiento de Torrevieja, se establezca la prestación del servicio de limpieza los siete días de la semana, la empresa previa comunicación al Comité de Empresa, procederá a establecer el sistema de descanso rotativo en dicho servicio.

Los horarios de trabajo serán establecidos por la empresa, de acuerdo con las instrucciones que reciba del Ayuntamiento -Concejalía de Servicios-, debiendo adaptarse en su determinación a las necesidades del servicio público, así como al interés general de la población afectada por el funcionamiento del servicio. Debiendo ser comunicado y previo informe del comité de empresa.

El sistema de trabajo de los operarios adscritos al servicio de recogida de basura será desarrollado a tarea. La empresa adoptará las medidas correctoras en la prestación del servicio de RSU, cuando se compruebe que de forma reiterada vienen existiendo disfunciones entre la duración de la tarea correspondiente a una o más rutas y la duración media de la jornada prevista en este convenio colectivo. Procediendo la empresa a la adecuación de la tarea a la duración de la jornada laboral.

ARTÍCULO 17.- PAUSA DIARIA.

Todos los trabajadores dispondrán diariamente de 30 minutos para bocadillo, siendo computables como jornada de trabajo efectiva.

El citado tiempo de descanso se disfrutará entre la segunda y cuarta horas del inicio de la actividad, en el mismo trabajo y lugar que se estaba realizando al inicio de la pausa.

ARTICULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

No se realizarán horas extraordinarias salvo en aquellos casos considerados excepcionales o de emergencia, tales como:

- a) Averías de los medios de transporte.
- b) Accidentes.
- c) Inclemencias climatológicas.
- d) Inundaciones.
- e) Prevención o reparación de siniestros, etc.
- f) Servicios especiales, por orden del Ayuntamiento.



La retribución de las horas extraordinarias será igual para todos los puestos de trabajo fijándose el importe en la tabla salarial anexa.

Las horas extraordinarias se podrán compensar por el tiempo equivalente de descanso, a razón de 4 horas extraordinarias en día ordinario por un día de descanso y 3 horas extraordinarias en festivo o domingo por un día de descanso.

El disfrute de los días de descanso resultantes será consensuado entre empresa y trabajador, de forma que nunca distorsione la organización del servicio.

ARTICULO 19.- FESTIVOS

Antes de concluir el año natural, se pondrá en el tablón de anuncios de la empresa la relación de días festivos para general conocimiento de todos los trabajadores.

Los festivos que se trabajen serán de adscripción voluntaria en todos los servicios y temporadas, teniendo en cuenta el compromiso de siempre cubrir los servicios. La retribución de los festivos será para cada puesto de trabajo la indicada en la tabla salarial incorporada como anexo al presente convenio.

Los festivos trabajados se podrán compensar con dos días de descanso; el disfrute de los días de descanso resultantes será consensuado entre empresa y trabajador, de forma que nunca distorsione la organización del servicio. Para la determinación del periodo de descanso compensatorio se excluirá la temporada alta (excepto situaciones acreditadas de necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar que se trataran de forma individualizada y no como criterio general) a fin de garantizar la correcta prestación del servicio. El periodo de descanso será disfrutado en el plazo de 30 días desde su devengo. Si se excediese dicho periodo únicamente por causas imputables a la empresa, el periodo de compensación será de tres días de descanso. Si a 31/12 no se ha compensado los descansos generados, los mismos se abonarán al trabajador a precio del festivo, conforme a la Tabla del Convenio.

ARTICULO 20.- DOMINGOS

El precio establecido para la jornada de trabajo que coincida con domingo será para los puestos de trabajo de Conductor y Peón Especialista y las Peón de limpieza y Recogida las especificadas en la tabla salarial anexa.

Los domingos trabajados se podrán compensar por dos días de descanso, el disfrute de los días de descanso resultantes será consensuado entre empresa y trabajador, de forma que nunca distorsione la organización del servicio.



ARTÍCULO 21.- VACACIONES

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en períodos de quince o treinta días consecutivos.

Obligatoriamente las vacaciones se disfrutarán dentro de cada año natural

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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 el artículo 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 por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior 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 que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Aquellos trabajadores que correspondiéndoles el disfrute de su periodo de vacaciones (quince o treinta días) en el periodo de 15-junio, julio, agosto a 15-septiembre acepten voluntariamente –a petición de la empresa- disfrutar sus vacaciones en uno de los ocho meses restantes del año tendrán derecho a dos o tres días más de vacaciones según el periodo permutado sea de quince o treinta días. Este exceso de días no se producirá cuando sea el trabajador el que solicite el cambio.

En el caso de baja definitiva del trabajador antes del disfrute de sus vacaciones, percibirá en su liquidación la parte económica correspondiente en proporción al tiempo trabajado. Igualmente, el trabajador que causara baja una vez disfrutados los días de vacaciones y antes del 31 de diciembre, le serán deducidas en su liquidación las cantidades correspondientes en proporción al exceso de vacaciones disfrutadas.

Cuando un trabajador cause baja iniciando proceso de incapacidad temporal por cualquier causa, bien sea accidente o enfermedad y no pueda por este motivo disfrutar su período de vacaciones, perderá su turno y saldrá en lugar del compañero, que hubiese aceptado ocupar su puesto, o en su defecto, se integrará en una lista obligatoria para sustituir a trabajadores que causen baja por incapacidad temporal o accidente.

Salvo las excepciones previstas en este artículo, las vacaciones no podrán ser adelantadas, atrasadas o interrumpidas, sin el consentimiento del trabajador y previa información al comité de empresa.



Para el disfrute del periodo vacacional, se someterá a comisión paritaria la fórmula de confección del cuadrante vacacional siendo la única condición que no podrán coincidir 2 trabajadores del mismo grupo profesional. Excepto limpieza viaria, según el personal y quincena.

ARTÍCULO 22.- PERMISOS Y LICENCIAS. -

El trabajador, previo aviso y justificación, que se efectuará, con una antelación mínima de tres días, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Tres días naturales en caso de:

-Enfermedad grave de hijo/s o cónyuge padre/s, madre/s o hermanos (se entiende por enfermedad grave aquélla que precise una hospitalización del paciente o afectado superior a un día). -Fallecimiento de cónyuge, hijo/s, padre/s, madre/s o hermanos. En el caso previsto en este apartado, los días de permiso se ampliarán a cinco, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que será en aquellos casos en que el evento ocurra a más de setenta y cinco kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

C) Un día natural en caso de fallecimiento de padre o madre –políticos- y cuñados.

En el caso previsto en este apartado, el día de permiso se ampliará a uno más, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que será en aquellos casos en que el evento ocurra a más de setenta y cinco kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

D) En caso de fallecimiento de hermanos/as del padre o la madre del trabajador, un día natural que deberá coincidir con el del sepelio, siempre que éste se realice durante la jornada laboral y la jornada equivalente para el personal del servicio de noche.

En el caso previsto en este apartado, el día de permiso se ampliará uno más, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que será en aquellos casos en que el evento ocurra a más de setenta y cinco kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

E) Dos días por traslado del domicilio habitual.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un veinte por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado primero del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

G) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores en los términos establecidos legalmente.

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

I) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

J) Quien, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial (más del 65%) que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

K) Un día por matrimonio de padres, suegros, hijo, hermano o cuñado. En el caso previsto en este apartado, el día de permiso se ampliarán a uno más, cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, que será en aquellos casos en que el evento ocurra a más de cuatrocientos kilómetros del domicilio habitual del trabajador.

L) Un día por bautizo o comunión de hijo, siempre que coincida con un día efectivo de prestación laboral del trabajador.

(En el caso de los trabajadores adscritos al servicio de recogida que prestan servicio de noche, el día de licencia disponible en estos casos, coincidirá con el día siguiente al de celebración del evento, ya que el inicio de su jornada sería en dicho día, pero su conclusión en el siguiente)



M) El trabajador dispondrá de tres horas de permiso retribuido con el fin de acudir por motivos propios de salud a una consulta médica dependiente del Servicio Valenciano de Salud-SERVASA, siempre que la misma coincida con la jornada laboral del trabajador. Cuando precise disponer de la totalidad de la jornada de trabajo y siempre debidamente justificado, la empresa dará licencia retribuida por tres horas únicamente, siendo las restantes horas de ausencia al trabajo no retribuidas. Para los trabajadores que presten servicios en horario nocturno, este permiso se otorgará siempre y cuando la consulta médica se desarrolle dentro de las tres horas siguientes a la finalización de la jornada.

En aquellos casos en que la consulta médica del SERVASA donde deba acudir el trabajador por motivos propios de salud, siempre debidamente justificado, precise de un desplazamiento superior a treinta kilómetros (30km) desde donde tiene fijada su residencia, tendrá derecho a disponer de la totalidad de la jornada laboral, siendo ésta de permiso retribuido.

Este permiso será también de aplicación cuando la consulta médica a la que deba acudir el trabajador sea de un médico especialista privado, o perteneciente a compañía de seguro de asistencia sanitaria privada.

Con el objeto de acreditar la asistencia por parte del trabajador a una consulta médica a los fines previstos en el presente artículo, se admitirá por la empresa cualquier tipo de documento expedido por el médico o administración sanitaria (modelo p-10, certificado de asistencia, certificado médico, volante etc.) donde se indique como mínimo el nombre del trabajador asistido, la fecha y hora de la consulta.

N) Cinco días de asuntos propios, previa solicitud por escrito en modelo normalizado con doble copia (una para el trabajador otra para la empresa) con una semana como mínimo de antelación para que la Empresa conteste con suficiente antelación, no pudiendo coincidir en el mismo día más de un 5% de la plantilla que pertenezca al mismo servicio (limpieza viaria, taller o recogida de basura, playas). En caso contrario se sorteará con la presencia de un miembro del comité de empresa, no obstante, a solicitud del trabajador, la empresa podrá acceder a que el número de trabajadores sea superior al indicado anteriormente si una vez analizado no le produce perjuicio en la prestación del servicio.

Todas las licencias previstas en el presente convenio se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral y disposiciones normativas de desarrollo.

Todos los derechos que se recogen en el presente convenio, tanto para matrimonios, como parejas de hecho, son efectivos independientemente de si están formadas por personas del mismo o de diferente sexo.



ARTÍCULO 23.- PERMISO NO RETRIBUIDOS.

La empresa podrá conceder, por una sola vez al año, un permiso de quince días sin sueldo, al trabajador que lo solicite deberá de efectuarlo con una antelación de cuarenta y ocho horas, que justifique debidamente las razones de su petición, que no haya disfrutado de otro permiso sin sueldo en ese mismo año, que no perjudique la estructura de los servicios y que no esté siendo utilizada esta posibilidad por más de dos trabajadores del total de la plantilla en ese momento.

ARTICULO 24.- PERMISO DE PATERNIDAD, MATERNIDAD POR NACIMIENTO DE HIJO, SITUACIÓN DE ACOGIDA O ADOPCIÓN

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 25.- EXCEDENCIAS.

1.-Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterado por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

2.-Excedencia voluntaria

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año, ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto de trabajo al suyo, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término



de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

ARTÍCULO 26.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En materia de régimen disciplinario, dado que es un elemento reservado según el artículo 5 a la negociación colectiva del convenio general del sector se estará a lo establecido en los artículos 49 a 60 del convenio nacional que regulan:

- Facultad sancionadora
- Graduación de las faltas
- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves
- Prescripción de las infracciones y faltas
- Sanciones-Aplicación

ARTICULO 27.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

A) Complemento por Incapacidad Temporal.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio y la derivada de accidente laboral, percibirán el 100% de la retribución real desde el primer día de la baja y hasta el alta.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier otra causa o supuesto distinto de los previstos en el apartado anterior percibirán el 85% de la retribución real desde el primer día de la baja hasta el del alta.

A partir del decimosexto día, incluido éste, se percibirá el 100 % de dicho salario real. En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.



B) Accidentes de trabajo.

A estos efectos, la consideración de accidente de trabajo será la que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 156 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015. La interpretación del concepto de accidentes conforme a la citada Ley, corresponde a los representantes de los trabajadores y dirección de la empresa, con independencia de que el trabajador, en caso de desacuerdo, pueda acudir a la jurisdicción competente

C) Muerte o invalidez

La empresa suscribirá una póliza colectiva, suficiente de seguros a favor de sus trabajadores, para que, en el caso de muerte por accidente laboral, gran invalidez o invalidez permanente total (quedando excluida la Invalidez Permanente Total para la profesión habitual no definitiva y susceptible de recuperación para la actividad laboral en el plazo máximo previsto y regulado en el artículo 174 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015)) o absoluta, igualmente derivada de accidente laboral, los mismos, los designados beneficiarios o en su defecto sus legítimos herederos perciban una indemnización equivalente a la cantidad de 30.000€. La empresa facilitará al Comité de Empresa copia de la póliza que se suscriba dentro de los 30 días siguientes a la publicación de este convenio. Si transcurrido 30 días de la publicación de este Convenio la empresa no hubiese suscrito la póliza de seguros correspondiente y se diera alguna de las circunstancias enumeradas en el párrafo anterior, la indemnización prevista iría a su cargo

ARTÍCULO 28.- PROTECCIÓN JURÍDICA.

La empresa estará obligada a prestar asistencia jurídica adecuada a sus empleados, en los supuestos de conflictos surgidos a consecuencia de la prestación de sus servicios, así como, cubrir la posible responsabilidad civil que pudiera derivarse de la prestación laboral de sus empleados, salvo en los casos de dolo o negligencia grave.

ARTÍCULO 29.- LICENCIAS DE CONDUCIR.

Todo trabajador que realizando su prestación laboral con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada; así como con su vehículo particular, dentro de la media hora anterior y posterior al horario de su jornada de trabajo y dentro del itinerario entre su domicilio y el centro de trabajo, le fuese retirada la licencia de conducir por resolución administrativa o judicial firme (excepción hecha de los supuestos de embriaguez; consumo de sustancias psicotrópicas; imprudencia temeraria o dolo), por un tiempo inferior a UN AÑO, la



empresa le adaptará en otro puesto de trabajo respetándole los derechos económicos propios de su puesto de trabajo y puesto de trabajo.

En el caso de que la retirada fuese por un tiempo superior a UN AÑO y en los términos establecidos en el apartado anterior, la empresa le colocará en otro puesto de trabajo percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo asignado.

En el caso de que la retirada de la licencia fuera como consecuencia de hechos ocurridos con el manejo de un vehículo particular, la empresa le asignaría otro puesto de trabajo, percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo asignado.

En cualquiera de los casos, una vez cumplida por el trabajador la sanción de retirada de la licencia de conducir, éste volvería a ocupar el puesto de trabajo que tenía en las condiciones que le correspondiesen.

Cuando la retirada del carné de conducir derive, de ineptitud física sobrevenida, el trabajador podrá solicitar y la empresa podrá darle un puesto de trabajo alternativo, de entre los existentes en la plantilla, acorde con las secuelas objetivadas y su situación física, siendo la retribución salarial la correspondiente al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

Las sanciones de tráfico (de carácter económico o que conlleven pérdida de puntos) que le sean impuestas al trabajador conduciendo un vehículo de la empresa y siempre que sea cumpliendo con su prestación laboral y que no sean imputables a decisiones unilaterales no autorizadas, negligencias o imprudencias imputables exclusivamente al trabajador, la Empresa se obliga a satisfacer la oportuna compensación de las responsabilidades que tenga que asumir el trabajador.

El Real Decreto 1032/2007 de 20 de Julio (BOE 2-8-2007) traspuso a la normativa española la legislación comunitaria (Directiva 2003/59/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de julio de 2003, adaptada por las Directivas 2004/66/CE y 2006/103/CE del Consejo, por la que se modifican el Reglamento (CEE) n.º 3820/85 del Consejo y la Directiva 91/439/CEE del Consejo y se deroga la Directiva 76/914/CEE del Consejo) relativa a la obligación para los conductores en posesión de permisos de conducción de las categorías C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D o D+, de empresas establecidas en cualquier Estado miembro de la Unión Europea; de obtener el certificado de aptitud profesional (conocido por sus siglas de CAP) que acredita que el conductor a cuyo favor ha sido expedido, ha superado los cursos y exámenes exigidos para su obtención, siendo necesario para la conducción por vías públicas.

Estableciendo el citado Real Decreto la exención transitoria de la cualificación inicial a los conductores con categorías C1, C1+E, C, C+E o de un permiso reconocido como equivalente, expedido antes del 11 de septiembre de 2009, con la obligación



de obtener el primer certificado de aptitud profesional acreditativo de haber superado un curso completo de formación continua.

En el caso de pérdida, por un trabajador, con puesto de trabajo de conductor de la habilitación administrativa para conducir vehículos por no haber obtenido el CAP (inhabilitación administrativa), la empresa podrá asignarle otro puesto de trabajo alternativo de entre los existentes en la plantilla, siempre que no superen el 10% del total de la plantilla de conductores; siendo su retribución salarial la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

ARTÍCULO 30.- CONDICIONES DE TRABAJO.

El trabajador tiene derecho a una protección en el cumplimiento de sus servicios que le garanticen la seguridad e higiene en su prestación.

Tiene igualmente derecho a participar en la formulación de la política de prevención al respecto. Del mismo modo, la empresa está obligada a promover, así como a facilitar la participación de los trabajadores, en una formación práctica que fomente la seguridad e higiene.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a recibir información sobre su actividad, consulta, participación y formación en materia preventiva.

Será función de los delegados de prevención de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales entre otras las siguientes:

1. Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes.
2. Realizar visitas a todos los locales de trabajo.
3. Detectar las posibles deficiencias y proponer soluciones.
4. Investigar la causa de los accidentes y enfermedades.
5. Exigir la realización de reconocimientos médicos.
6. Conocer los resultados de las investigaciones higiénico-sanitarias, siempre respetando la confidencialidad.
7. Cuidar que todos los trabajadores reciban una información y formación adecuada.

Se celebran reuniones periódicamente entre los delegados de prevención y la dirección de la empresa.

La empresa dará una formación teórico-práctica mediante cursos, a todos los trabajadores, así como a los delegados de prevención en materia de salud laboral.

La empresa comunicará a los delegados de prevención, la información recibida de los servicios de prevención sobre los resultados de todas las medidas y evaluaciones de riesgo, planes de prevención de salud laboral, riesgos, daños o medidas de prevención.



La empresa podrá notificar a los delegados de prevención cualquier informe o recomendación emitida por la inspección de trabajo en materia de salud laboral.

Las decisiones relativas a la salud laboral, que por sus características afecten de forma especial a la plantilla, la empresa dará cuenta al comité de seguridad y salud, además de las circunstancias que indica la Ley.

El comité de seguridad y salud evaluará las medidas correctoras tomadas en relación con la evaluación de riesgos.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de forma directa la intervención de los servicios de prevención.

La evaluación de riesgos se revisará periódicamente.

Condiciones de trabajo. La empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo dispondrá del conjunto actividades o medidas adaptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa.

Dada la importancia que tiene las condiciones de trabajo para con sus trabajadores la Empresa Acciona en base a los siguientes compromisos a:

-Fomentar una cultura preventiva a través de la integración de la prevención en todos los ámbitos de gestión, de forma que todos los niveles jerárquicos se comprometan a incorporar la gestión de la prevención de los riesgos laborales en la Contrata de Torreveja, incorporar la gestión preventiva en sus actividades cotidianas.

Cumplir con la legislación vigente en materia preventiva y otros requisitos suscritos por Acciona con el propósito de alcanzar el objetivo de cero accidentes. La responsabilidad en el cumplimiento de la legislación es de todos los empleados y será asumida al más alto nivel por la Dirección.

Evaluar las condiciones de trabajo de sus trabajadores, estableciendo planes preventivos para eliminar o controlar los riesgos, así como prevenir los daños y el deterioro de la salud.

Integrar el sistema de gestión preventivo, de manera que la prevención de los riesgos se incorpore en todas las actividades con potencial incidencia sobre la seguridad y salud de sus trabajadores.

Considerará los aspectos preventivos desde el origen de las actividades y en la propia fase de su diseño, contratación o adquisición de equipos de trabajo y servicios ajenos.

Desarrollar, aplicar y mantener los procedimientos adecuados para el establecimiento y control de condiciones de trabajo seguras.



Garantizar una adecuada información y formación continua del personal, en el desarrollo de la Política Preventiva de Acciona.

Fomentar la consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención.

ARTÍCULO 31.- IGUALDAD ENTRE HOMBRE Y MUJERES.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la L.O. 3/2007, modificado por Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y el artículo 85.1 del ET, dentro del contenido normativo del presente convenio colectivo se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa.

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio colectivo tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar y excluir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad se concretarán en la empresa con la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en la legislación vigente en atención al número de trabajadores que actualmente conforman la plantilla.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo

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

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

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



Violencia de Género

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

A.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

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

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

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

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

La empresa que formalice contratos de para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por



contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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

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

ARTÍCULO 32.- LIQUIDACIÓN POR CESE.

Cuando un trabajador deba cesar en el trabajo a voluntad propia por finalización de contrato, o por cualquier circunstancia, se efectuará el pago de la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias, vacaciones que tenga devengadas y no satisfechas conjuntamente con los haberes del último mes.

ARTÍCULO 33.- SUPUESTOS DE JUBILACIÓN.

1.- JUBILACIÓN ORDINARIA. –

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, además de la condición general exigida en el apartado 1 del artículo 165.1 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015 reúnan las condiciones establecidas en el art. 205 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015 en concreto:

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

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



APLICACIÓN PAULATINA DE LA EDAD DE JUBILACIÓN Y AÑOS DE COTIZACIÓN.

La edad de jubilación y el período de cotización a que se refiere la LGSS aprobada por R.D. Legislativo 8/2015, se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.



JUBILACIÓN OBLIGATORIA

1.- Las partes firmantes declaran que constituye un objetivo prioritario de política de empleo para la contrata todos aquellos ámbitos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas en el presente convenio, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel de la empresa la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo.

Tales acciones o medidas empresariales tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación a la jubilación que se establece a continuación.

2.- Consecuencia de lo anterior, es el acuerdo logrado mediante el cual las partes negociadoras al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre en su nueva redacción establecen incorporar al presente convenio la **extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación** que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en el apartado tercero y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

3.- De acuerdo con el anterior apartado y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación –que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación– la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

- En 2020: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años.
- En 2021: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que, teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años y 3 meses o más) o de 66 años para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años y 3 meses.

2.- JUBILACIÓN PARCIAL.

1.- Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205 1.a) del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015 y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca



una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos establecidos en el artículo 215 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015.

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

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

La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará



la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

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

Jornada residual

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total de la jornada residual acordada

Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de un mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

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

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

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

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al



trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205 y la disposición transitoria séptima del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015.

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205 y la disposición transitoria séptima del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

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

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

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

3.- PREMIO POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA ANTICIPADA

Los trabajadores que con más de 5 años de antigüedad en la empresa que causen baja voluntaria en la misma, y que tengan cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 208 del Texto Refundido de la LGSS aprobado por R.D. Legislativo 8/2015 y en la disposición transitoria séptima sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores indicados; se les abonará por una sola vez, en concepto de premio, las cantidades que se indican en el caso de tener la edad que se detalla en la siguiente escala



TIEMPO INFERIOR A LA EDAD DE JUBILACIÓN	MENSUALIDADES DE SALARIO REAL
DOS AÑOS	SEIS
UN AÑO	CINCO

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en el recibo de salarios. Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses.

Aquellos trabajadores que causen baja por jubilación voluntaria anticipada en la empresa y cuya edad estén comprendida entre los distintos años establecidos en la tabla anterior, percibirán la parte proporcional que les corresponda.

4.-CAPACIDAD DISMINUIDA POR ACCIDENTE LABORAL.

Los trabajadores que hayan sufrido una disminución física por accidente laboral que no sea invalidante, podrán solicitar puestos de trabajo más acordes con sus aptitudes físicas. En estos casos, percibirán el salario correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

ARTÍCULO 34.- ROPA DE TRABAJO.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de nueva incorporación un equipo de trabajo, uno de invierno y otro de verano, según temporada, con prendas que serán adecuadas para la actividad que desarrolle el trabajador, y que cumplirá la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (EPIS). Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todo el personal quedando excluidos el personal directivo, técnico y administrativo a quienes no se les entregará.

La empresa repondrá las prendas o calzado rotos o deteriorados al trabajador que así lo solicite, estando obligado éste a la devolución de la prenda o calzado anterior, antes de recibir la nueva.

Los equipos de trabajo a entregar constarán como mínimo de lo siguiente:

Uniforme de invierno

- 2 pantalones.
- 1 prenda de abrigo cada dos entregas (Anorak).
- 2 camisas de manga larga.
- 1 chaqueta tipo cazadora o chaquetilla.
- 1 par de calzado de seguridad



- 1 suéter
- 1 impermeable cada dos entregas.
- 1 par de botas de agua cada dos entregas.

Uniforme de verano

- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 par de calzado de seguridad

El personal con categoría de Peón de la actividad de recogida de residuos contará con un casco protector reglamentario. La empresa repondrá los cascos rotos o deteriorados al trabajador que así lo solicite, estando este obligado a la devolución del casco anterior.

El uso de la vestimenta es obligado y el hecho de presentarse al trabajo sin llevar la uniformidad correspondiente será motivo suficiente, salvo causa justificada para impedir la incorporación al mismo.

Queda terminantemente prohibido el uso de prendas de trabajo facilitados por la empresa o que porten sus distintivos, fuera del horario de trabajo.

Las prendas de trabajo deberán conservarse en perfecto estado de utilización y limpieza.

La pérdida o deterioro injustificado de alguna prenda de trabajo se repondrá por otra de idénticas características por la Empresa, que descontará su importe al trabajador en el recibo de salarios del mes siguiente.

ARTICULO 35.- DERECHO DE ASAMBLEA

El comité de empresa o el veinte por ciento de los trabajadores de la plantilla podrán solicitar la celebración de asambleas en el centro de trabajo.

Las asambleas de trabajadores tendrán lugar fuera de las horas de trabajo, debiendo ser notificada la Dirección de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, los puntos que componen el orden del día y si van a asistir asesores externos.

ARTÍCULO 36.- ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

El comité de empresa como representantes de todos los trabajadores de la empresa, tiene como fundamental misión la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación ante el empresario y en su caso ante la administración.



ARTICULO 37.- DERECHO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de treinta horas retribuidas mensuales. Siendo posible la acumulación del crédito horario entre sus miembros.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La empresa descontará a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización por escrito del trabajador.

En caso de presunta comisión por parte del trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción de despido, los representantes legales de los trabajadores emitirán un informe, en el plazo de 48 horas a partir de la fecha de la notificación de la misma, sobre la presunta falta cometida.

Dicho informe podrá ser emitido por cualquiera de las partes a los órganos jurisdiccionales correspondientes.

El comité de empresa gozará de los siguientes derechos:

- A) Local, proporcionado por la empresa, para celebrar sus reuniones.
- B) Derecho de reunión.
- C) Derecho de información a los trabajadores.
- D) Derecho de comunicación y publicación.
- E) Garantías frente a medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 38.- COPIA BÁSICA DEL CONTRATO.

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores, copia básica del contrato según lo establecido en la legislación vigente.

La copia básica se entregará de manera individualizada.

ARTÍCULO 39.- SISTEMA SALARIAL.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios



laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquier que sea la forma de remuneración, o los períodos descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

ARTÍCULO 40.- SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este Convenio es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo y es el especificado en la tabla salarial anexa para cada uno de los puestos de trabajo

ARTÍCULO 41.- ANTIGÜEDAD.

El complemento personal por antigüedad consistirá en trienios, con el siguiente porcentaje, según la escala, sobre el salario base.

1 trienio	5%
2 trienios	8%
3 trienios	12%
4 trienios	15%
5 trienios	20%
6 trienios	26%
7 trienios	32%
8 trienios	39%
9 trienios	43%
10 trienios o más	50%

Los trabajadores comenzarán a percibir el plus de antigüedad en el mismo mes en que se cumpla la misma.

ARTÍCULO 42.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

La empresa abonará a sus trabajadores:



Tres pagas extraordinarias de Verano, Septiembre y Navidad.

Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad serán de devengo semestral por el importe especificado en la tabla salarial anexa (equivalente al salario base, antigüedad y pluses).

La primera se abonará del 10 al 15 de Junio y la segunda del 10 al 15 de Diciembre.

La paga extraordinaria de Septiembre será de devengo anual y por el importe especificado en la tabla salarial anexa (equivalente al salario base, antigüedad). Se abonará del 10 al 15 de Septiembre.

El personal de nuevo ingreso y aquél que cause baja en el transcurso del año, tendrá derecho a devengos proporcionales a los meses trabajados.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo la Comisión Paritaria queda facultada para acordar el prorrateo de la paga de septiembre a petición mayoritaria de los representantes de los trabajadores, a lo largo del año en doce mensualidades, figurando como plus de productividad, que no integrará las pagas extras de verano, navidad o beneficios.

ARTÍCULO 43.- PAGA DE MARZO O BENEFICIOS.

El personal comprendido en este Convenio percibirá en el mes de marzo una paga de beneficios cuyo importe será de treinta días de salario base más antigüedad.

Tomándose para el cálculo del salario base de cada puesto de trabajo el que perciban los trabajadores a fecha 31 de Diciembre del año inmediatamente anterior.

Dicha paga será abonada del día 10 al 15 de marzo de cada año.

Quienes no presten servicios durante un año completo percibirán la parte proporcional correspondiente.

ARTÍCULO 44.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente (salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza) percibirán un complemento salarial de puesto de trabajo denominado "Plus de Nocturnidad" consistente en la cantidad especificada en la tabla salarial para el puesto de trabajo.

Este plus es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el periodo temporal indicado, por lo que no tendrá carácter consolidable



ARTICULO 45.- PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.

Todos aquellos puestos de trabajo que se relacionan expresamente en la Tabla Salarial Anexa, percibirán como complemento salarial de puesto de trabajo denominado "Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad" la cantidad reflejada para cada una de ellos en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 46.- PLUS DE CONVENIO.

Todos los trabajadores afectos al presente convenio colectivo percibirán la cantidad especificada en la tabla salarial anexa en atención a la cantidad y calidad del trabajo, y por las necesarias medidas de higiene para el mantenimiento de su ropa de trabajo y vestuario que se denomina "Plus de Convenio" y que se especifica para cada puesto de trabajo en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 47.- PLUS DISTANCIA-TRANSPORTE

Todos los trabajadores afectos al presente convenio colectivo percibirán por cada día efectivamente trabajado, la cantidad especificada para cada puesto de trabajo en la tabla salarial anexa, con el fin de indemnizar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo; denominado Plus de Distancia-Transporte.

ARTÍCULO 48.- PLUS GRÚA.

Se establece un plus de manejo de grúa que devengarán los conductores de los vehículos recolectores de residuos sólidos urbanos con grúa; y conductores de la recogida de enseres y los de recogida de podas de los actuales contenedores de seis metros cúbicos que de forma habitual y durante su jornada de trabajo operen los mecanismos de la grúa auto portante del vehículo asignado; el importe de dicho plus es el establecido en la tabla salarial anexa, por día efectivamente trabajado y hasta un máximo de veintiún días.

ARTÍCULO 49.- INCREMENTO SALARIAL.

Se pacta el incremento salarial:

Para el año 2022: 2,5% sobre la tabla salarial del año 2021.

Para

el año 2023: 2,5% sobre la tabla salarial del año 2022.

Para el resto de la vigencia del presente convenio el incremento se realizará aplicando la fórmula contenida actual ANTEPROYECTO: SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, TRANSPORTE A VERTEDERO, LIMPIEZA VIARIA



Y LIMPIEZA DE LA COSTA DEL TÉRMINO MUNICIPAL DE TORREVIEJA, mediante el que la mercantil Acciona Servicios Urbanos S.L. es adjudicataria del servicio en el año 2022

Con las siguientes matizaciones:

En el supuesto de que la aplicación de la fórmula convenida en el Anteproyecto mencionado anteriormente sea inferior al 2%, se aplicaría este %. En el caso de que consecuencia de la aplicación de la mencionada fórmula se supere el 5% el incremento quedará limitado al 5%.

Si en algún año el IPC fuera negativo, no se podrán aplicar descuentos de la tabla salarial

Los efectos económicos del incremento salarial serán a efectos del 1 de enero de cada año.

ARTÍCULO 50.- PAGO DEL SALARIO.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente se podrán conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso a la misma, los documentos necesarios para cursar su alta NIF, NAF, Cuenta Bancaria, carnet de conducir, titulación de estudios.

ARTÍCULO 51.- CLAUSULA DEROGATORIA

Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Empresa ACCIONA SERVICIOS URBANOS SL vigente durante el año 2020 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. - DOTACIÓN DE PERSONAL DE VEHÍCULOS DE RECOGIDA DE ENSERES

La dotación del vehículo destinado al servicio recogida de enseres será de un trabajador con categoría profesional de peón especialista y un peón siempre y cuando el vehículo cuente con sistema elevador y cumpla con la normativa en PRL.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. - DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. -Por parte de la comisión paritaria se concretará el protocolo de emergencias donde se regule el procedimiento de trabajo o suspensión de la actividad para el personal adscrito al servicio ante situaciones de emergencia por temporal meteorológico, así declaradas por los servicios oficiales mediante los diferentes sistemas de alerta.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. - TRANSPORTE A VERTEDERO

El sistema de transporte a vertedero, descansos, jornada, etc., del personal adscrito al mismo será negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores una vez que se concrete de forma definitiva por la empresa y por la administración competente. Hasta que se concrete el nuevo sistema, seguirá la situación actual.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA

En el Anexo I se indica la relación de trabajadores que tienen reconocido como derecho adquirido ad personam el incentivo noche en la cantidad especificada en la tabla salarial anexa para los puestos de trabajo de conductor y peón, del servicio de recogida noche.

DISPOSICIÓN FINAL. - El presente convenio colectivo ha sido suscrito a plena conformidad por los representantes de los trabajadores integrados en la comisión negociadora y que forman parte del Comité de Empresa, así como por los legales representantes de la empresa.

ANEXO I.- Relación de trabajadores que tienen reconocido como derecho adquirido ad personam el incentivo noche en la cantidad especificada en la tabla salarial anexa para los puestos de trabajo de conductor y peón, del servicio de recogida noche.



ANDREU MORENO, JOSE MARIA
BEAR FERNÁNDEZ, JOSE LUIS
BOJ PATIÑO, ARISTOBULO
BUSTOS IZQUIERDO, LUIS PEDRO
CARBONELL INGLADA, JOSE DAVID
CARBONELL INGLADA, MANUEL
CÓRDOBA TORREGROSA, FCO.
EGEA FERRÁNDIZ, RAFAEL
ESPINOSA CANO, JOSE LUIS
FERNÁNDEZ CARMONA, ANTONIO
GARCÍA GÓMEZ, JOSE MIGUEL
GARCÍA PAREDES, JESÚS VICENTE
GIL BERNABÉ, FCO. MANUEL
GÓMEZ NOGUERA, ROBERTO
GONZÁLEZ COCA, JOSE ANTONIO
IGLESIAS ESCRIBANO, JESÚS
MARTÍNEZ COSTA, RAMÓN ANTONIO
MENÁRGUEZ FERRÁNDIZ, JUAN ANTONIO
MORENO SEQUEDO, JUAN
QUESADA GÓMEZ, JUAN FÉLIX
SÁNCHEZ RIVERA, JOSE
SANCHEZ-GUIJALDO, JUAN FRANCISCO
SANZ HERNÁNDEZ, CÁNDIDO
TUSÓN MARCO, JOSE LUCAS
VEGARA MARTÍNEZ, FCO. JAVIER
VILELLA CASES, VÍCTOR M.



ANEXO II

Table with header 'VALORACIONES MENSUALES' and 'PERSONAL'. It includes fields for 'Contrata: A-4077 R.S.U TORREVEJA' and a grid for 'Apellidos, Nombre', 'CAT', 'AUSENCIA', 'PUNTUALIDAD', 'RENDIMIENTO', 'INCLUMP HORARIO', 'ACTITUD', 'GOLPES VEHICULOS', 'SANCIONES/AMONESTACIONES', and 'OTROS'.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2022

Large table with 14 columns: CATEGORIA, SALARIO BASE, PLUS NOCT, PLUS TOX, PLUS COMV, PLUS TRANSF, TOTAL PLUSSES DIA, TOTAL SALARIO MES(1), PAGA VERANO, PAGA NAVARRA, PAGA BENEF, PAGA PRODUCT, VACACIONES, and TOTAL BRUTO ANUAL(1). It lists various job categories and their corresponding salaries and benefits.

OTROS CONCEPTOS AÑO 2022 DEFINITIVA

Table with 3 columns: CATEGORIA, PRETOS, and amount. It lists categories like PROFESIONAL, PEON LIMPIEZA, PEON RECOCIDA, CONDUCTOR LIMPIEZA, CONDUCTOR RECOCIDA, MAQUINISTA, PEON ESPECIALISTA, OFICIAL 1º TALLER, OFICIAL 2º TALLER, OFICIAL 3º TALLER, and AUX. ADMINISTRATIVO.

Table with 2 columns: CONDUCTOR EMERGENCIA Y PEON LIMPIEZA Y RECOCIDA, amount: 111,20.

Table with 2 columns: HORAS EXTRAJ, amount: 10,90.

Table with 2 columns: INCENTIVO NOCHE W & U, amount: 11,10.

Table with 2 columns: PLUS GUBA, amount: 1,80.



TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2023

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS NOCT	PLUS TOX	PLUS CONV	PLUS TRANSP	TOTAL PLUSSES DIA	TOTAL SALARIO MENS	PAGA VERANO	PAGA NAVIGAO	PAGA BEMEP	PAGA PRODUCT	VACACIONES	TOTAL BRUTO ANUAL(1)
Pedri LV Día	902,11	7,50	17,40	5,38	30,38	1,021,79	1.021,79	1.021,79	1.021,79	902,11	902,11	1.001,79	23.005,21
Pedri LV Noche	902,11	7,50	17,40	5,38	30,38	1.021,79	1.021,79	1.021,79	1.021,79	902,11	902,11	1.001,79	27.004,00
Pedri Especial Día	935,49		7,81	17,40	5,38	30,68	1.102,38	1.102,38	1.102,38	935,49	935,49	1.022,38	26.703,99
Pedri Especial Noche	935,49	7,81	7,81	17,40	5,38	38,48	1.007,49	1.007,49	1.007,49	935,49	935,49	1.007,49	28.430,00
Magistrado	902,91		8,11	17,40	5,38	30,88	1.032,29	1.032,29	1.032,29	902,91	902,91	1.012,29	26.241,96
Cond. LV Día	1.548,26		8,75	17,40	5,38	31,80	1.604,51	1.604,51	1.604,51	1.548,26	1.548,26	1.588,51	37.935,55
Cond. LV Noche	1.548,26	8,75	8,75	17,40	5,38	40,33	1.509,62	1.509,62	1.509,62	1.548,26	1.548,26	1.539,55	35.971,74
Pedri RV Día	902,11	7,50	17,40	5,38	30,38	1.007,79	1.007,79	1.007,79	1.007,79	902,11	902,11	1.007,79	25.000,21
Pedri RV Noche	902,11	7,50	17,40	5,38	30,38	1.007,79	1.007,79	1.007,79	1.007,79	902,11	902,11	1.007,79	27.000,00
Cond. RV Día	1.588,26		8,75	17,40	5,38	31,66	1.660,31	1.660,31	1.660,31	1.588,26	1.588,26	1.568,31	37.938,12
Cond. RV Noche	1.588,26	8,75	8,75	17,40	5,38	40,33	1.565,42	1.565,42	1.565,42	1.588,26	1.588,26	1.579,15	35.971,74
Oficial 1º Mecán	1.587,36		0,07	14,14	5,38	28,58	1.602,75	1.602,75	1.602,75	1.587,36	1.587,36	1.602,75	27.414,46
Oficial 2º Mecán	901,60		0,18	14,14	5,38	27,75	1.073,09	1.073,09	1.073,09	901,60	901,60	1.073,09	25.308,35
Oficial 3º Mecán	803,45		7,81	14,14	5,38	27,33	1.018,89	1.018,89	1.018,89	803,45	803,45	1.018,89	24.132,61
Jefe de Equipo Día	1.120,90		6,28	15,30	5,38	36,11	1.079,34	1.079,34	1.079,34	1.120,90	1.120,90	1.079,34	28.084,99
Jefe de Equipo Noche	1.120,90	6,28	6,28	15,30	5,38	38,48	1.114,13	1.114,13	1.114,13	1.120,90	1.120,90	1.090,25	31.802,82
Encargado Día	1.260,00		10,90	16,10	5,38	33,08	1.085,32	1.085,32	1.085,32	1.260,00	1.260,00	1.085,32	31.905,76
Encargado Noche	1.260,00	10,90	10,90	16,10	5,38	42,49	1.022,90	1.022,90	1.022,90	1.260,00	1.260,00	1.022,90	25.321,00
Encargado Graf	1.550,10		12,38	19,07	5,38	37,41	1.604,38	1.604,38	1.604,38	1.550,10	1.550,10	1.604,38	38.003,05
Oficial 1º Admivo	1.389,24			15,21	5,38	20,58	1.402,09	1.402,09	1.402,09	1.389,24	1.389,24	1.402,09	27.004,30
Oficial 2º Admivo	1.235,10			14,28	5,38	19,64	1.226,11	1.226,11	1.226,11	1.235,10	1.235,10	1.226,11	26.006,81
Oficial 3º Admivo	1.129,20			13,61	5,38	18,99	1.089,58	1.089,58	1.089,58	1.129,20	1.129,20	1.089,58	26.105,16

OTROS CONCEPTOS AÑO 2023 DEFINITIVA

FESTIVOS		
CATEGORIA	Esencia	Carac.Fest.
PROFESIONAL	26,30	149,97
PEON LIMPIEZA	26,34	148,25
CONDUCTOR LIMPIEZA	27,16	167,08
CONDUCTOR RECICLADA	36,12	210,62
MAGISTRADO	27,16	167,04
PEON ESPECIALISTA	27,15	167,54
OFICIAL 1º YALLER	27,16	167,54
OFICIAL 2º YALLER	25,43	155,00
OFICIAL 3º YALLER	24,28	149,60
AUX. ADMINISTRATIVO	26,20	165,48

DOMINGOS	
CONDUCTOR MAGISTRADO Y PEON P.B.	138,20
PEON LIMPIEZA Y RECICLADA	139,25

HORAS EXTRAS	
DIURNAS	28,48
NOCTURNAS	31,60

PLUS ORO	
	1,00

INCENTIVO NOCHE R.R.O.	
CONDUCTOR	75,20
PEON	57,70