



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2019, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Ribadesella), en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. (Ribadesella) (expediente C-010/2019, código 33004181012007), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 31 de enero de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 11 de abril de 2018, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 21 de marzo de 2019.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. autorizada en Resolución de 11-4-2018, publicada en el BOPA núm. 87, de 16-IV-2018, el Director General de Trabajo.—Cód. 2019-03460.

ACTA DE CONCLUSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A." Y SUS TRABAJADORES EN LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE BASURAS EN EL MUNICIPIO DE RIBADESELLA

#### Representación Empresarial

D. Vicente Cid Blanco.  
D. Manuel Blanco Fernández.

#### Representación Social

D. Luis Ruenes Argüelles (UGT).

#### Asesores Sindicales

Dña. María Teresa Aparicio Calabozo (UGT).

En Oviedo, siendo las 10.00 horas del día 31 de enero de 2019, en la oficina de FCC, S.A. sita en Plaza América, 1.º, 5.ª, se reúnen la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, con la asistencia indicada al margen, con motivo de la negociación colectiva del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. para el centro de trabajo de Ribadesella (Sección de Limpieza Viaria), para el año 2018-2021, acordándose los siguientes puntos:

1. Las partes dan por concluida la negociación colectiva y por lo tanto aprueban por unanimidad el texto definitivo del convenio colectivo para los años julio 2018-junio 2019, julio 2019-junio 2020, julio 2020-junio 2021, julio 2021-junio 2022, el cual se adjunta a la presente acta, firmando el mismo los miembros que aparecen en el encabezado.

2. Se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final a la Autoridad Laboral competente en cumplimiento del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, para su depósito, registro y publicidad del mismo en el BOPA.

3. Autorizan a tal efecto al representante de la empresa, Ernesto Barrio Vega, para que presente, telemáticamente, el texto del convenio colectivo, acta de inicio y conclusión del mismo y todos los documentos relacionados, para su inscripción y posterior envío al BOPA para su publicación.

4. La Empresa con el objeto de evitar futuras reclamaciones por la parte social e informándoles de que existe una jurisprudencia que viene indicando la obligación de que en vacaciones se perciba lo mismo que el resto del año, propone que un incremento del 0,25% de cada uno de los cuatro años sea implementado en el concepto de vacaciones para de esa forma igualar dicha cantidad a la del resto de meses del año.

Y no habiendo más asuntos que tratar y de plena conformidad con cuanto antecede, firman los asistentes, miembros de la Comisión Negociadora, en el lugar y fecha indicados al principio.



CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A EN RIBADESELLA (ASTURIAS), EN LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA DE BASURAS

## CAPÍTULO I

Artículo I.—*Partes que suscriben el convenio y ámbito de aplicación del mismo.*

1. El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A y de otra por la representación legal de los trabajadores (Delegado de Personal) del Centro de Trabajo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A en Ribadesella (Contrata de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras).

2. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios, en el Centro de Trabajo de Ribadesella (Asturias) de la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A., y estén adscritos a la contrata de limpieza viaria y recogida de basuras con el Ayuntamiento de Ribadesella.

Artículo II.—*Vigencia, duración, denuncia y normativa de general aplicación.*

Vigencia.

La duración de este convenio será de 4 años, extendiéndose, desde el momento de la firma hasta su finalización el 30 de junio de 2022, si bien los efectos económicos del mismo se retrotraerán al 30 de junio de 2018 (fecha de finalización del convenio anterior).

Llegada la fecha de expiración del convenio (30 de junio de 2022), el convenio se entenderá denunciado automáticamente si bien mantendrá temporalmente su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Denuncia.

El presente convenio se entenderá expresamente denunciado al 30 de junio de 2022. Por tanto, no será necesaria la denuncia expresa del convenio, al pactarse expresamente la denuncia automática una vez llegada la fecha de finalización del Convenio. La negociación del nuevo Convenio deberá comenzar dentro de los dos meses siguientes a su finalización (antes 31 de agosto de 2022).

Normativa de general aplicación.

Será de aplicación lo preceptuado en el Convenio General de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos (BOE de 30.7.2013) como norma reguladora del ámbito de actividad en que se inscribe funcionalmente el presente convenio. Asimismo serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en materia laboral.

En lo no establecido en este Convenio se estará a lo que dicte el Estatuto de los Trabajadores y demás fuentes de Derecho Laboral, así como al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo III.—*Salarios.*

Para cada año de vigencia los salarios establecidos serán los que figuran en el anexo I, como Tablas Salariales 1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª el total anual dependerá de la efectiva prestación de servicios durante todo el año, siendo este estimado para cada año de vigencia, según los siguientes períodos:

- Para el primer año de vigencia, período comprendido entre el 1 de julio 2018 y 30 de junio 2019, ambos inclusive, el incremento salarial será del 2,75%.
- Para el segundo año de vigencia, período comprendido entre el 1 de julio 2019 y 30 de junio 2020, ambos inclusive, el incremento salarial será del 2,25%.
- Para el tercer Año de Vigencia, período comprendido entre el 1 de julio 2020 y 30 de junio 2021, ambos inclusive, el incremento salarial será del 1,5%.
- Para el cuarto Año de Vigencia, período comprendido entre el 1 de julio 2021 y 30 de junio 2022, ambos inclusive, el incremento salarial será del 1%.

De cada uno de los incrementos anuales anteriores se destinará un 0,25% anual para incrementar la paga de vacaciones.

A partir del 1 enero de 2019, se aplicará la cuantía del salario mínimo interprofesional, tal y como recoge el Real decreto 1462/2018 de 21 de diciembre 2018, adaptando los importes en cómputo anual reflejados en tablas hasta cumplir con dicho requerimiento.

## CAPÍTULO II

INGRESOS, CONTRATOS DE TRABAJO, SUBROGACIÓN DE PERSONAL Y CESES

Artículo IV.—*Ingreso de personal.*

La Empresa suscribirá con su personal, antes de su incorporación al trabajo y por escrito, un contrato de trabajo que será visado por la Oficina de Empleo, entregándole copia al contratado.

En lo concerniente a derechos de información de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.



## Artículo V.—*Modalidades de contrato.*

Se estará a lo legalmente establecido, sin perjuicio de que para la realización de contratos se atiende en primer lugar a aquellos trabajadores que hayan prestado servicios a la empresa con informe favorable.

A la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, se notificará por escrito el cese al trabajador afectado y a los representantes sindicales.

- Contrato de duración determinada (art. 15.b ET).

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

Ateniéndose a lo establecido en el artículo 15 apartado 1.º b ET y el art. 19 bis del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, se establece que en este tipo de contratos de trabajo el período máximo dentro del cual se podrán realizar, será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido, ni como máximo, doce meses.

## Artículo VI.—*Subrogación de personal.*

En todos los supuestos de finalización pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

La subrogación se llevará a efecto en los supuestos y en la forma, y en las condiciones establecidas en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 30.7.2013).

## Artículo VII.—*Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días. El incumplimiento de esta obligación conllevará la pérdida de los devengos de un día por cada día de preaviso incumplido.

La Empresa se compromete a preavisar con 15 días de antelación al cese de cualquier contrato, excepto en los contratos de duración inferior al mes.

## CAPÍTULO III

### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, DEFINICIÓN, PROMOCIÓN, ASCENSOS Y MOVILIDAD FUNCIONAL Y PROTECCIÓN JURÍDICA

## Artículo VIII.—*Clasificación.*

El personal al servicio de la Empresa, afectado por el presente Convenio se clasificará, atendiendo a la clasificación recogida en el convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado. Dicha clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

Se adjunta como anexo III la definición de Grupo Profesional a que afecta el presente Convenio.

## Artículo IX.—*Promoción y ascensos.*

Cuando sea necesario crear un nuevo puesto de trabajo o cubrir una vacante que se produzca, y ello pudiera significar un ascenso para el personal de la Empresa, afectado por el presente convenio, se procederá a cubrir el puesto de trabajo teniendo en cuenta formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la Empresa.

La Empresa, ante cualquier contratación externa estudiará antes la posibilidad de promocionar y ascender al personal en plantilla que demuestre calificación para ello.

## Artículo X.—*Protección jurídica.*

A todo trabajador que, conduciendo un vehículo de la Empresa, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por incidente o accidente no temerario, se le asegura una ocupación lo más acorde posible con su profesión habitual, así como el salario y grupo profesional de operario que tenía reconocida, hasta que el procedimiento legal sea firme.

Una vez que exista resolución firme, si es favorable al trabajador/a, este volverá a desarrollar su trabajo habitual, y si es contraria al mismo, sus consecuencias serán analizadas por la Empresa y el Delegado de Personal.

En caso de retirada del permiso de conducir por enfermedad y/o accidente, como puede ser la pérdida de visión, oído, etc., y o alcanzase el grado de incapacidad legal para su cese en la Empresa, se le buscará un puesto de trabajo diferente de acuerdo con sus circunstancias físicas, con retribución del nuevo puesto de trabajo al que se destine, con voluntariedad del trabajador, matización y estudio, siempre que fuese posible.

En aquellos supuestos en que se produjesen accidentes o incidentes (ver aclaración) durante y a consecuencia de la prestación del servicio, la Empresa asumirá la defensa jurídica de los trabajadores.



Con respecto a las responsabilidades se estará en primera instancia a lo sancionado por los Tribunales, sin perjuicio de que en cada caso concreto el Delegado de Personal plantee a la Empresa alternativas, que se estudiarán.

Aclaración de incidente: quedan excluidos aquellos incidentes de los que se pueda derivar la imposición, por parte de la Empresa, de una sanción al trabajador, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 58 del R.D. 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores; así como del artículo 54 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

## CAPÍTULO IV

### JORNADAS, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS, EXCEDENCIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS

#### Artículo XI.—*Jornada de trabajo.*

Para las actividades reguladas por el presente convenio, la jornada laboral ordinaria será de 40 horas semanales efectivas de trabajo.

Por razones del servicio es necesario que alguno de los trabajadores realice su trabajo en jornada partida. Para la concreción de los trabajadores que deben realizar dicha jornada, se acudirá primero a los voluntarios y en caso de que no se cubran las necesidades con los voluntarios, la Empresa designará a los trabajadores atendiendo en lo posible a sus preferencias por antigüedad.

La jornada de tarde, que se viene realizando solo en verano, sea cubierta preferentemente por el personal de nueva contratación o por solicitud de aquellos trabajadores a los que por sus circunstancias personales les pueda interesar.

#### Artículo XII.—*Horario de trabajo y descansos.*

El horario de trabajo será indicado en el correspondiente Calendario Laboral, que será publicado a primeros de cada año. Dado el carácter de público del servicio que se presta, se podrá establecer diferente horario en períodos como Semana Santa y Descenso Internacional del Sella, previo acuerdo entre Empresa y Representante de los Trabajadores.

En las jornadas de 6 horas y superiores se establece un descanso de 15 minutos, a disfrutar dentro de la jornada laboral y que en cada servicio se adaptará a las necesidades del mismo, procurando que dicho descanso coincida con las horas centrales de cada jornada.

Los horarios por servicios serán:

- a) Limpieza viaria diurna, turno de mañanas: 06.00 a 12:40.
- b) Limpieza viaria, jornada partida (repaso): 09:00 a 12.30 y 16.00 a 18:20.
- c) Limpieza viaria, jornada de tardes: de 15.00 a 21:40 (o de 15.30 a 22:10 en verano).
- d) Recogida nocturna: de 22.00 a 04:40 (de 23.00 a 05:40 en verano).
- e) Recogida diurna: 6.00 a 12:40.
- f) Colocación de cubos:
  1. de 19.00 a 21.00 (invierno).
  2. de 20.00 a 22.00 (verano).

Los descansos semanales para RSU y LV:

Debido a que la prestación del servicio es de lunes a domingo, y como norma general, se establece un descanso semanal mínimo de día y medio, que se disfrutará de forma rotativa dentro del mismo servicio entre el lunes y el domingo, ambos días inclusive. Los descansos se publicarán en los tabloneros de anuncios de forma semanal.

En el caso del personal de recogida, si también realiza la colocación de cubos, y debido a su exceso de jornada semanal, se les compensará mediante el plus cubeo propio del artículo XVIII, i).

#### Artículo XIII.—*Vacaciones.*

Todo el personal sujeto a este Convenio tiene derecho a un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos, o a la parte proporcional que le corresponda de no llevar trabajando en la Empresa el año necesario para el disfrute de este derecho.

El período de disfrute será todo el año excepto el mes de agosto, y se ha de confeccionar un calendario entre el representante de la Empresa y el de los trabajadores, al menos con dos meses de antelación al comienzo del disfrute de las mismas, es decir a finales del mes de octubre.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una situación de Incapacidad Temporal o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 (supuesto de parto) del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo XIV.—*Permisos retribuidos.*

I. Todo trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho inscrita en el Registro habilitado al efecto.



- b. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c. Un día en caso de cirugía sin ingreso del trabajador, o dos días en el caso de que tras la intervención precisase reposo domiciliario.
- d. Se concederán permiso a médico especialista, siempre que esté justificado y no exista posibilidad de realizarlo fuera de horas de trabajo. A tal efecto deberá preavisar a la Empresa con 24 horas de antelación presentando justificante o volante de cita al especialista y con posterioridad deberá justificar haber asistido a dicha consulta.
- e. Un día laboral en el caso de matrimonio de padres, hijos, nietos naturales o políticos y hermanos naturales o políticos.
- f. Un día por traslado de domicilio habitual.
- g. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo (como el derecho al voto) Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.

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.

El desempeño de la función de jurado tendrá a los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- h. Se concederán los permisos necesarios para efectuar exámenes de perfeccionamiento profesional, académico, así como por renovación. Los trabajadores que cursen estudios tendrán preferencia para elegir turno dentro de la empresa.
- i. Un día laboral para la renovación del permiso de conducir a los conductores de la empresa, incluyendo conductores y peones-conductores y los trabajadores afectados del turno de noche.
- j. Los representantes sindicales que participen en comisiones negociadoras de convenios colectivos, siempre que la empresa esté afectada por la negociación, el tiempo necesario para el adecuado ejercicio de su labor. Si se realiza fuera de la localidad de trabajo se abonarán los gastos de transporte, así como los de aparcamiento. Si se realiza fuera del horario laboral, se le abonará como tiempo de trabajo efectivo.
- k. Los períodos utilizados por los Delegados de Personal o miembros del Comité, como crédito de horas normales para el desempeño de sus funciones.
- l. El trabajador tendrá derecho a que en los casos de despido por causas objetivas (ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, amortización de puestos de trabajo y faltas de asistencia al trabajo) se le conceda una licencia de 6 horas semanales retribuidas para la búsqueda de un nuevo empleo.
- m. 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.
- n. En los casos de nacimientos de hij@s prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- o. Maternidad: Suspensión del contrato de 16 semanas, en caso de discapacidad del menor adoptado o acogido tendrá una duración adicional de dos semanas más (16+2) En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- p. Paternidad: 5 semanas ininterrumpidas. Se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador. Podrá disfrutarse esta licencia hasta un día después de las 16 semanas posteriores al parto.
- q. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Asimismo, en los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.
- r. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión de 16 semanas de duración producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En

los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

- s. 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 por el padre en caso de que ambos trabajen.
- t. Lactancia: 100% de la Base reguladora. Se podrá acumular en jornadas completas, por acuerdo entre las partes.
- u. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta 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. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres o hombres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificativas de funcionamiento de empresa.
- v. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud y órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, y como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- w. Dos días por asuntos propios, las peticiones sólo podrán ser coincidentes como máximo en dos trabajadores de la plantilla, en la misma fecha.
- x. Conciliación de la vida laboral y familiar:
  - Adaptación de la jornada laboral por motivos personales o familiares: se podrá adaptar la jornada para hacer efectivo el derecho de conciliación en los términos que establezcan las partes.
  - Vacaciones: Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia se podrán disfrutar las vacaciones aunque haya terminado al año natural.

II. Se considerará pareja de hecho a aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho.

#### Artículo XV.—*Permisos sin retribuir.*

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar por causas razonables y justificadas la concesión de hasta 3 días de permiso sin retribuir, que se concederán, con al menos diez días de antelación, salvo en casos de conflicto colectivo, y siempre que no se soliciten entre el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre.

#### Artículo XVI.—*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 alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, 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.

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.





Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

2. 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.

3. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

#### Artículo XVII.—*Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

#### CAPÍTULO V

#### RETRIBUCIONES

#### Artículo XVIII.—*Conceptos retribuidos.*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que para cada actividad, nivel y especialidad profesional se determinen en la tabla salarial, anexo I, en relación con el contenido de los apartados siguientes.

a) Salario base

El salario base del personal adscrito al presente Convenio Colectivo es el que se determina para cada nivel y especialidad profesional en el anexo correspondiente.

b) Plus de actividad

Este complemento salarial es de índole funcional y su percepción depende de un rendimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que señala para especialidad profesional y actividad en la tabla salarial anexa.

c) Plus de productividad

Este complemento salarial es de índole funcional y en percepción depende de una productividad correcta establecida en el puesto de trabajo asignado. Su abono se efectuará por día efectivamente trabajado y su importe será el que se señala para cada especialidad profesional y actividad en la tabla salarial anexa.

d) Nocturnidad

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un plus de nocturnidad, por día efectivamente trabajado, consistente en un 25% del salario base de su especialidad profesional.

e) Plus penoso

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario base. Si estas labores se efectúan únicamente durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada, la bonificación se reducirá al 10%.

f) Plus de transporte

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de transporte, que figura en la Tabla Salarial anexa.



g) Plus de especialización

El personal con la especialidad profesional de peón comprendido en el presente Convenio, que realice entre sus funciones la conducción de vehículos de hasta 3.500 Kg., percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de especialización, que figura en la Tabla Salarial anexa.

h) Plus de control

El personal comprendido en el presente Convenio, que realice entre sus funciones, el seguimiento y control del trabajo del personal que integra el servicio, percibirá por día efectivamente trabajado, una cantidad en concepto de Plus de control, que figura en la Tabla Salarial anexa.

i) Plus de colocación cubos

El personal comprendido en este Convenio, que realice entre sus funciones la colocación de cubos en la vía pública para su posterior utilización por parte del vecindario en el casco urbano de Ribadesella, percibirá por día efectivamente trabajado incluidos los festivos, una cantidad en concepto de Plus de colocación de cubos, que figura en la Tabla Salarial anexa. En todo caso, estas funciones no podrán realizarse durante más de dos horas diarias por una misma persona. Asimismo, esta percepción compensará y absorberá cualquier contraprestación que por exceso de jornada se pudiera producir como consecuencia de la realización de esta tarea.

j) Plus limpieza de mercadillo

El personal comprendido en este Convenio, que realice entre sus funciones la limpieza de residuos con motivo del mercadillo semanal de Ribadesella, percibirá por día efectivamente trabajado incluidos los festivos, una cantidad en concepto de Plus de limpieza de mercadillo, que figura en la Tabla Salarial anexa.

Todo trabajador que realice funciones de superior especialidad profesional de forma no habitual se le abonará la diferencia salarial o plus correspondiente (según la tabla salarial) de la especialidad profesional categoría superior que en ese momento desarrolle, abonándosele la diferencia salarial (según la tabla salarial), en todos los conceptos, durante los días en que se realice dicha labor.

## Artículo XIX.—Retribución días festivos y domingos.

a) Festivos:

Por cada día de fiesta trabajado, se abonará la cuantía correspondiente a la retribución normal de ese día, más la cuantía fija, reflejada en la tabla salarial anexa para cada una de las especialidades profesionales.

San Martín de Porres: Patrón de la actividad, tendrá la consideración de fiesta abonable. No obstante, al ser de obligada prestación los servicios que por disposición contractual con el Excmo. Ayuntamiento de Ribadesella correspondan a ese día, su retribución se hará efectiva en idéntica forma a la descrita para los festivos. Caso de coincidir en festivo, su celebración se trasladará al día siguiente.

b) Domingos:

Se establece un plus de domingo por cada domingo trabajado, para los trabajadores que por exigencia del servicio, trabajen los domingos y que tienen el día de descanso de lunes a sábado.

c) Navidad y Año Nuevo:

En estos días descansará la mitad de la plantilla (no siendo coincidente el personal que descansa en Navidad y el que descansa en Año Nuevo). Se rotará anualmente.

## Artículo XX.—Pagas extraordinarias.

La Empresa abonará a todo el personal incluido en este Convenio dos pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes normas:

a) Denominación: Las pagas extraordinarias que se establecen en el presente Convenio tendrán la denominación de: Paga de Verano y Navidad.

b) Cuantía.

Será la fijada en la tabla salarial anexa, para cada una de las especialidades profesionales reflejadas en la misma, que corresponda a 30 días sobre el salario base, en las pagas de Verano y Navidad.

c) Devengos: Todas las pagas se devengarán día a día en los períodos que a continuación se indican:

Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio

Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre

## Artículo XXI.—Abono de salarios.

La retribución mensual se abonará a todos los trabajadores de este Centro de Trabajo, mediante transferencia bancaria modalidad similar antes del día 8 del mes siguiente a su devengo.

El trabajador que lo solicite antes del día 20 de cada mes, tiene derecho a un anticipo en cuantía no superior al valor del salario devengado hasta la fecha de la solicitud.





## CAPÍTULO VI

### BENEFICIOS ASISTENCIALES, INCAPACIDAD TEMPORAL Y JUBILACIONES

#### Artículo XXII.—*Indemnización por muerte e incapacidad.*

La Empresa suscribirá póliza de Seguros que permita a cada trabajador a las indemnizaciones que se especifique en las contingencias siguientes:

- Muerte por accidente (comprende la muerte por accidente tanto, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 17.105 euros.
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo: 11.403 euros.
- Incapacidad permanente total para su profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad derivada del trabajo: 11.403 euros.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de la Invalidez absoluta y Gran Invalidez, la expresa declaración de tal por la Dirección Provincial de INSS o Juzgado de lo Social, o en su caso, ya que a todos los efectos a ellos compete la calificación de la incapacidad.

En cada una de estas contingencias la determinación de la indemnización se fijará en función de lo pactado en este Convenio Colectivo en el momento del hecho causante, entendiéndose no obstante, que el hecho causante ocurrido, a efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que lo ampare, en la fecha en la que se produjo el accidente de trabajo.

En los casos de muerte la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores, mientras que el resto de las indemnizaciones corresponderán al trabajador afectado.

Las cifras señaladas se irán incrementando en el tanto por ciento correspondiente a los IPC de los años del presente Convenio.

#### Artículo XXIII.—*Situación de incapacidad temporal.*

“La Empresa complementará las prestaciones de Incapacidad Transitoria de la Seguridad Social hasta garantizar el 100% de las retribuciones salariales del trabajador, en el caso de accidente laboral. En caso de enfermedad común se complementará la prestación, hasta garantizar el 100% exclusivamente en los casos de hospitalización, a partir del día en que el trabajador fuese hospitalizado, hasta la fecha de alta por I.T., exceptuándose por tanto, las causas de ingreso hospitalario por tiempo de 48 horas o más en período de observación y, en todos los casos, las situaciones de I.T. por enfermedad anteriores al ingreso hospitalario.

En los supuesto de incapacidad temporal por enfermedad común no incluidos en el párrafo anterior, se establece un complemento a la prestación de la Seguridad Social para este concepto, que se devengaran a partir de los treinta primeros días de baja, consistente en el siguiente porcentaje: 10% sobre la base reguladora.

#### Artículo XXIV.—*Jubilación.*

El acceso a la jubilación se realizará en todo caso de conformidad con las disposiciones vigentes, en cada momento.

En cuanto a la jubilación parcial y contrato de relevo se estará a lo dispuesto en la Ley 27/2011 de 1 de agosto o en la legislación que sobre esta materia esté vigente en cada momento. Se vinculará la jubilación parcial a un contrato relevo.

Comisión Mixta: Para los procesos de jubilación parcial y el consiguiente contrato relevo, se creará una Comisión Mixta de Seguimiento de las jubilaciones parciales, compuesta por un representante de la Empresa y el Delegado de Personal, a la que podrá asistir un asesor por cada parte.

#### Artículo XXV.—*Prevención riesgos laborales y salud laboral.*

Principios generales.—Considerando que los empleados tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el trabajo, y que la Empresa tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de la Empresa.

Comité de Seguridad y Salud: Se constituirá el Comité de Seguridad y Salud cuya composición y competencias serán las que marque la Ley.

Reconocimiento médico: La Empresa se obliga a efectuar un reconocimiento médico al personal cada año, teniendo en cuenta los reconocimientos médicos específicos a colectivos profesionales determinados y reconocimientos generales a todos los trabajadores. En todo caso el reconocimiento atenderá especialmente a las características del puesto de trabajo. El reconocimiento médico se llevará a cabo de ser posible dentro de la jornada de trabajo. Si por circunstancias especiales tuviera que realizarse fuera del horario del trabajador, se compensará si así lo solicita el trabajador proporcionalmente al tiempo empleado en el mismo.

La Empresa realizará un curso de prevención de riesgos para todo el personal de nueva contratación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los reglamentos que la desarrollan.



## Artículo XXVI.—*Prendas de trabajo.*

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y se facilitarán por la Empresa, con la duración que se especifica para cada prenda, según se detalla por especialidad profesional, en el anexo II.

Las prendas que se relacionan anteriormente se cambiarán por rotura o deterioro, previa entrega de la prenda deteriorada y siempre que el deterioro no obedezca a mala fe o negligencia.

La elección de las prendas será competencia de la empresa y del Delegado de Prevención, observando las directrices y normas de Seguridad e Higiene.

## CAPÍTULO VII

### VARIOS

## Artículo XXVII.—*Garantía, absorción y compensación.*

Ambas partes manifiestan expresamente que las condiciones establecidas en el presente convenio no son inferiores, en cómputo anual, a las que se venían disfrutando.

Las condiciones y demás condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribución o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del mismo, resulten superiores a éste. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

## Artículo XXVIII.—*Comisión paritaria. Resolución de conflictos.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores se constituye la Comisión Paritaria, formada por un representante por la parte empresarial y otro por la parte social de entre los que hayan formado parte de la Comisión negociadora. Dicha Comisión Paritaria se constituye para la vigilancia e interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo.

Esta Comisión Paritaria se reunirá:

- Al menos dos veces al año, en la 1.ª quincena de junio y en la 1.ª quincena de diciembre.
- Además, se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, dentro de los quince días naturales siguientes a haberse recibido por escrito la solicitud convocando a la Comisión Paritaria.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán acudir las partes, asistidas por los asesores que estime convenientes cada parte. En todo caso los asesores tendrán voz, pero no voto.

Se fija como domicilio de la citada Comisión el de la sede de la empresa sita en: Plaza de América, 10, 5.ª Planta. Oviedo.

En los supuestos de conflicto colectivo de interpretación o aplicación del Convenio será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto colectivo en el ámbito de los procesos de mediación extrajudiciales o ante el órgano judicial competente.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, y una mayor solución interna de posibles conflictos.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) La intervención, cuando así lo solicite alguna de las partes, en caso de desacuerdo respecto a la inaplicación de las condiciones del Convenio al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, conforme al procedimiento regulado en el art. 31 de este convenio colectivo.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan su adhesión al vigente Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) y los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente convenio a los procedimientos de mediación y arbitraje ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulador en dicho Acuerdo y su Reglamento de Funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.



Artículo XXIX.—*Acción sindical.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y al convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho hacer uso acumulado del crédito legal de horas sindicales. Dicha acumulación se efectuará en cómputo anual.

La Empresa descontará en la nómina mensual e ingresará en una cuenta al efecto, las cuotas sindicales de aquellos trabajadores que lo deseen expresamente. A tal efectos las Centrales Sindicales habilitarán impresos que los propios afiliados cumplimentarán y entregarán a la Empresa para que se efectúe el descuento de la nómina.

Artículo XXX.—*Procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio.*

Será conforme a la regulación legal vigente en cada momento.

Disposición adicional.—*Igualdad.*

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el art. 45.2.º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de empresa con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que la partes se remiten íntegramente al mismo.

El uso de cualesquiera términos contenidos en el presente convenio deben entenderse referidos a su acepción neutra, sin que la forma de género utilizada límite en modo alguno condiciones de empleo, promoción y formación profesional, retribución o cualesquiera otras.

La empresa informará anualmente a la representación legal de los trabajadores, entregándoles copia de las actas de las reuniones que haya tenido la Comisión de Seguimiento.

Anexos

Anexo I. Tabla Salarial

Anexo II. Vestuario

Anexo III: Grupo profesional

## ANEXO I. TABLAS SALARIALES RIBADESELLA

Tabla Salarial 1ª

TABLAS SALARIALES DEFINITIVA DEL 01/07/18 AL 30/06/19 CON UNA SUBIDA DEL 2,5% EN TODOS LOS CONCEPTOS + EL EQUIVALENTE AL 0,25% EN VACACIONES

CATEGORIAS	SALARIO BASE (335 DIAS)	PLUS TRANSPORTE (272 DIAS)	PLUS ACTIVIDAD (272 DIAS)	PLUS PRODUCTIVIDAD (272 DIAS)	PLUS PEMOSO (272 DIAS)	PLUS NOCTURNO (272 DIAS)	PLUS COLOCACION CUBOS (272 + 15 DIA S)	FIESTAS (15 DIAS)	VACACIONES	PAGAS EXTRAS:		ANUAL TOTAL
										VERANO	NAVIDAD	
CONDUCTOR DIA	25,80	2,07	3,54	5,73				51,66	781,5 + 36,18	774,25	774,25	14.888,56
CONDUCTOR NOCHE	25,80	2,07	3,54	5,73		6,44	27,83	51,66	783,43 + 59,93	774,25	774,25	24.633,13
PEON DIA RB	24,28	2,07	3,19	3,06	4,83			46,28	743,53 + 35,62	728,93	728,93	14.641,81
PEON NOCHE RB	24,28	2,07	3,19	3,06	4,83	6,08	24,93	46,28	738,81 + 57,1	728,93	728,93	23.467,24
PEON DIA LV	24,28	2,07	3,19	3,06				46,28	735,49 + 32,4	728,93	728,93	13.316,79
PEON NOCHE LV	24,28	2,07	3,19	3,06		6,08		46,28	732,27 + 36,43	728,93	728,93	14.971,36
CATEGORIAS	Hora normal sin plus y fest.	HORA EXTRA 75% Normal	HORA EXTRA 100% (Festivos y domingos)	PLUS DOMINGO SEGÚN CONVENIO (272 DIAS)	PLUS ESPECIALIZACIÓN SEGÚN CONVENIO (272 DIAS)	PLUS control SEGÚN CONVENIO (272 DIAS)	PLUS mercadillo según convenio (48 DIA S)	Julio 2.018				
		13,60	15,56	14,56	2,81	4,81	34,87					
CONDUCTOR	7,77	12,19	13,93	14,56	2,81	4,81	31,24					
PEON	6,95	12,19	13,93	14,56	2,81	4,81	31,24					

**Tabla Salarial 2ª**

CATEGORÍAS	CON UNA SUBIDA DEL 2% EN TODOS LOS CONCEPTOS + EL EQUIVALENTE AL 0,25% EN VACACIONES										
	SALARIO BASE (335 DIAS)	PLUS TRANSPORTE (272 DIAS)	PLUS ACTIVIDAD (272 DIAS)	PLUS PRODUCTIVIDAD (272 DIAS)	PLUS PENOSO (272 DIAS)	PLUS NOCTURNO (272 DIAS)	PLUS COLOCACION CUBOS (272 + 15 DIAS)	FIESTAS (15 DIAS)	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: VERANO NAVIDAD	ANUAL TOTAL
CONDUCTOR DIA	26,32	2,11	3,61	5,84				52,69	834,58 + 37,17	789,74	15.203,10
CONDUCTOR NOCHE	26,32	2,11	3,61	5,84		6,57	28,39	52,69	859,47 + 61,58	789,74	25.187,37
PEON DIA RB	24,77	2,11	3,25	3,12	4,93			47,21	794,01 + 36,6	743,51	14.971,25
PEON NOCHE RB	24,77	2,11	3,25	3,12	4,93	6,20	25,43	47,21	811,13 + 68,67	743,51	23.995,25
PEON DIA LV	24,77	2,11	3,25	3,12				47,21	783,45 + 33,29	743,51	13.616,42
PEON NOCHE LV	24,77	2,11	3,25	3,12		6,20		47,21	784,71 + 37,43	743,51	15.308,22
CATEGORÍAS	Hora normal sin plus y rest.	HORA EXTRA 75% Normal	HORA EXTRA 100% (Festivos y domingos)	PLUS DOMINGO	PLUS ESPECIALIZACIÓN	PLUS control	PLUS mercadillo según convenio (48 DIAS)	<b>Julio 2.019</b>			
				SEGÚN CONVENIO (272 DIAS)	SEGÚN CONVENIO (272 DIAS)	SEGÚN CONVENIO (272 DIAS)	35,65				
CONDUCTOR	7,94	13,91	15,91	14,89	2,87	4,92					
PEON	7,11	12,46	14,24				31,94				

**Tabla Salarial 3ª**

CON UNA SUBIDA DEL 1,25% EN TODOS LOS CONCEPTOS + EL EQUIVALENTE AL 0,25% EN VACACIONES

TABLAS SALARIALES DEFINITIVA DEL 01/07/20 AL 30/06/21

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (335 DIAS)	PLUS TRANSPORTE (272 DIAS)	PLUS ACTIVIDAD (272 DIAS)	PLUS PRODUCTIVIDAD (272 DIAS)	PLUS PENOSO (272 DIAS)	PLUS NOCTURNO (272 DIAS)	PLUS COLOCACION CUBOS (272 + 15 DIAS)	FIESTAS (15 DIAS)	VACACIONES	PAGAS EXTRA: VERANO NAVIDAD	ANUAL TOTAL
CONDUCTOR DIA	26,65	2,14	3,66	5,91				53,35	880,8 + 38,01	799,61	15.431,15
CONDUCTOR NOCHE	26,65	2,14	3,66	5,91		6,65	28,74	53,35	932,69 + 62,97	799,61	25.565,18
PEON DIA RB	25,08	2,14	3,29	3,16	4,99			47,80	840,23 + 37,43	752,80	15.195,82
PEON NOCHE RB	25,08	2,14	3,29	3,16	4,99	6,28	25,75	47,80	878,62 + 59,99	752,80	24.355,18
PEON DIA LV	25,08	2,14	3,29	3,16				47,80	825,75 + 34,04	752,80	13.820,67
PEON NOCHE LV	25,08	2,14	3,29	3,16		6,28		47,80	830,53 + 38,27	752,80	15.537,84
CATEGORÍAS	Hora normal sin plus y fest.	HORA EXTRA 75% Normal	HORA EXTRA 100% (Festivos y domingos)	PLUS DOMINGO (272 DIAS)	PLUS ESPECIALIZACIÓN (272 DIAS)	PLUS control (272 DIAS)	PLUS mercedillo según convenio (48 DIAS)	<b>Julio 2.020</b>			
CONDUCTOR	8,06	14,12	16,15	SEGUÍN CONVENIO (272 DIAS)	SEGUÍN CONVENIO (272 DIAS)	SEGUÍN CONVENIO (272 DIAS)	36,18				
PEON	7,22	12,65	14,45	15,11	2,91	4,99	32,42				



**Tabla Salarial 4ª**

**CON UNA SUBIDA DEL 0,75% EN TODOS LOS CONCEPTOS + EL EQUIVALENTE AL 0,25% EN VACACIONES**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (335 DIAS)	PLUS TRANSPORTE (272 DIAS)	PLUS ACTIVIDAD (272 DIAS)	PLUS PRODUCTIVIDAD (272 DIAS)	PLUS PENOSO (272 DIAS)	PLUS NOCTURNO (272 DIAS)	PLUS COLOCACION CUBOS (272 + 15 DIAS)	FIESTAS (15 DIAS)	VACACIONES	PAGAS EXTRAS: VERANO NAVIDAD	ANUAL TOTAL	
												HORA EXTRA 75% Normal
CONDUCTOR DIA	26,85	2,16	3,69	5,95				53,75	925,06 + 38,58	805,61	15.585,46	
CONDUCTOR NOCHE	26,85	2,16	3,69	5,95		6,70	28,96	53,75	1001,18 + 63,91	805,61	25.820,83	
PEON DIA RB	25,27	2,16	3,31	3,18	5,03			48,16	884,08 + 37,99	758,45	15.347,78	
PEON NOCHE RB	25,27	2,16	3,31	3,18	5,03	6,33	25,94	48,16	945,59 + 60,89	758,45	24.598,73	
PEON DIA LV	25,27	2,16	3,31	3,18				48,16	886,78 + 34,55	758,45	13.958,88	
PEON NOCHE LV	25,27	2,16	3,31	3,18		6,33		48,16	875,06 + 38,84	758,45	15.693,21	
CATEGORÍAS	Hora normal sin plus y fest.	HORA EXTRA 75% Normal	HORA EXTRA 100% (Festivos y domingos)	PLUS DOMINGO SEGÚN CONVENIO (272 DIAS)	PLUS ESPECIALIZACIÓN SEGÚN CONVENIO (272 DIAS)	PLUS control SEGÚN CONVENIO (272 DIAS)	PLUS mercado según convenio (48 DIAS)	<b>Julio 2.021</b>				
CONDUCTOR	8,14	14,26	16,31	15,26	2,94	5,04	36,54					
PEON	7,29	12,78	14,59	15,26	2,94	5,04	32,74					

## ANEXO II. VESTUARIO

<b>ENTREGA: MAYO</b>			
	<b>CONDUCTORES</b>	<b>PEÓN L.V.</b>	<b>PEÓN RSU</b>
Cada 2 años	2 pantalones	2 pantalones	2 pantalones
Cada 2 años	3 camisas de manga corta	3 camisas de manga corta	3 camisas de manga corta
anual	1 par botas verano (chiruca)	1 par botas verano (chiruca)	1 par botas verano (chiruca)
<b>ENTREGA: OCTUBRE</b>			
	<b>CONDUCTORES</b>	<b>PEÓN L.V.</b>	<b>PEÓN RSU</b>
Cada 2 años	2 cazadoras	2 cazadoras	2 cazadoras
Cada 2 años	2 pantalones de pana	2 pantalones de pana	2 pantalones de pana
Cada 2 años	3 camisas de manga larga	3 camisas de manga larga	3 camisas de manga larga
anual	1 par de botas de botas material	1 par de botas de botas material	1 par de botas de botas material
Cada 2 años	1 anorak	1 anorak	1 anorak
Cada 2 años	1 jersey	1 jersey	1 jersey
<b>COMPLEMENTOS</b>			
anual		1 par de botas de agua al año o hasta su deterioro o perdida de adherencia de la suela	
anual		1 chubasquero (chaqueta y pantalón), hasta su deterioro	
anual		1 gorra, hasta su deterioro	
anual	2 pares de guantes para prevenir el riesgo mecánico (serraje o vinilo), hasta su deterioro.		

### Anexo III

#### GRUPO PROFESIONAL

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

- Conductor/a o Maquinista.
- Jefe/a de Equipo.
- Peón especializado.
- Peón.
- Oficial/a primera de Taller.
- Oficial/a segunda de Taller.
- Oficial/a tercera de Taller.
- Basculero.



- Almacenero/a.
- Ordenanza.
- Portero/a.
- Vigilante o Guarda.
- Limpiador/a.

D1. Conductor/a o Maquinista: en posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

D2. Jefe/a de Equipo: Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Capataz/a en sus ausencias.

D3. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D4. Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

D5. Oficial/a primera de Taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D6. Oficial/a segunda de Taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D7. Oficial/a tercera de Taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los Oficiales/as de segunda.

D8. Basculero: Es el encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

D9. Almacenero/a: Es el encargado/a de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

D10. Ordenanza: Subalterno/a cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

D11. Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

D12. Vigilante o Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

D13. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.”