

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2023/12985 Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Gestión Integral de Residuos Sólidos, SA – GIRSA – para su centro de trabajo de Benifaió 2023-2025. Código: 46101081012017.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del I convenio colectivo de la empresa Gestión Integral de Residuos Sólidos, SA –GIRSA– para su centro de trabajo de Benifaió 2023-2025.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto fue suscrito el día 19 de junio de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el delegado de personal, y de otra, por la representación de la empresa, señalándose que el artículo 13, Licencias retribuidas, deberá adecuarse a lo dispuesto en el artículo 37.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, vigente en la actualidad, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del mismo texto legal, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, a 21 de septiembre de 2023. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
- GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS S.A. -G.I.R.S.A.
PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE BENIFAÍÓ

Valencia, a 19 de junio de 2023



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
- GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS S.A. -G.I.R.S.A.
PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE BENIFAÍO**

CAPÍTULO I: NORMAS GENERALES

CUESTIÓN PRELIMINAR.- FIRMANTES DEL CONVENIO

Son firmantes del presente Convenio, por la representación de las personas trabajadoras el Delegado de Personal del centro de trabajo y por la representación de la empresa el Director-Gerente y la Dirección de RRHH

Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.-

El presente Convenio Colectivo que se suscribe entre la Dirección de la Empresa GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS S.A., -GIRSA- y el Delegado de Personal del Centro de Trabajo y establece y regula las condiciones de trabajo del personal operario que presta sus servicios en la contrata de recogida de RSU y limpieza viaria adjudicada a GIRSA por el Ayuntamiento de Benifaíó y están adscritos al mismo.

Artículo 2º.- VIGENCIA Y DURACIÓN.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023, independientemente de su publicación en el B.O.P.

La vigencia y ámbito temporal del presente convenio colectivo será la comprendida entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025, fecha esta última en que termina su vigencia temporal.

Artículo 3º.-DENUNCIA DEL CONVENIO.-

El convenio finalizará al término de su periodo de duración y vigencia, considerándose automáticamente denunciado sin necesidad de comunicación formal a su término, manteniéndose el texto íntegro mientras se negocia uno nuevo.

Artículo 4º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual, por lo que no podrán ser consideradas parcialmente ni separadas de su contexto global.

Artículo 5º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en el presente Convenio compensarán y absorberán en conjunto y en cómputo anual las existentes al momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su origen o naturaleza. Los aumentos o mejoras que puedan establecerse en el futuro por acuerdos, contratos, Convenios Colectivos o por disposición legal de general o particular aplicación sólo afectarán a las aquí establecidas cuando consideradas en cómputo anual las superen, en caso contrario serán compensadas y absorbidas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos tal y como se ha pactado.

Artículo 6º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria, en representación de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, a la cual se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia. Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada una de las partes negociadoras del Convenio, que podrán contar con la asistencia de asesores al efecto de asistirles en las reuniones. La Comisión se reunirá dentro del plazo de 7 días desde la solicitud de una de las partes, debiendo indicar la motivación de la misma. La resolución, en el caso de unanimidad de los integrantes de la Comisión, o la ausencia de la misma, para los supuestos de discrepancia o cualquier otro, diferente de la unanimidad, se emitirá o pondrá en conocimiento de los/las interesados/as dentro de los tres días siguientes al de la reunión.



Artículo 7º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.-

Se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente en cada momento, en el E.T. en su art. 44 y en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y conservación de Alcantarillado en su Capítulo XI art. 49 y siguientes.

Artículo 8º.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.-

En lo no contemplado, previsto o regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector de Saneamiento público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código de convenio nº 99010035011996).

CAPÍTULO II : CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

La organización del trabajo, el establecimiento y distribución de turnos, del personal y de los sistemas de trabajo etc es facultad de la dirección de la empresa.

Artículo 10º.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo será de 1814 horas anuales que se corresponden con 40 horas semanales de media en cómputo anual, que se prestarán de lunes a domingo en itinerarios de servicio distribuidos y organizados de modo que el servicio quede cubierto durante los siete días de la semana y que el personal pueda tener su descanso semanal.

Se entenderá jornada semanal de trabajo efectivo la que la persona trabajadora se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus funciones profesionales, se distribuirá de modo que los servicios comprendidos en el Pliego de Condiciones queden totalmente finalizados, aunque ello suponga variaciones en la jornada diaria. No obstante, para compensar los días que tienen asignado un itinerario de menor carga y/o duración de trabajo podrá determinarse un 10% de horas mensuales que podrán asignarse a la prestación de servicios de apoyo.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso de 20 minutos (bocadillo) que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

El exceso de la jornada de trabajo establecida se considerará a todos los efectos como horas extraordinarias, retribuyéndose con el importe señalado para cada categoría profesional. Debido a que la actividad que regula el presente Convenio tiene carácter de servicio público que ineludiblemente ha de realizarse y terminarse, los/las firmantes reconocen de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que tengan el carácter de estructurales, siendo así los tiempos prolongados, que se precisen para la finalización de los servicios, bien sea por sustitución de ausencias imprevistas, averías en los vehículos, accidentes o siniestros, trabajos imprevistos, puntas de producción no habituales y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del servicio que se atiende, de acuerdo a la legalidad vigente. Por el mismo motivo, si la persona trabajadora tuviera que realizar un turno adicional al asignado y por ello se trabajara en sábado y domingo, se retribuirá con el importe establecido en las tablas salariales para el trabajo en festivo.

La retribución de las horas extraordinarias será la establecida en las tablas salariales anexas.

Artículo 11º.-TRABAJO EN FESTIVOS.-

Todo el personal del centro de trabajo disfrutará de 14 festivos anuales, conforme al calendario laboral. En el caso de que por necesidades del servicio las personas trabajadoras tuvieran que prestarlo en festivo, percibirán una retribución adicional por el importe establecido en las tablas salariales anexas.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de **San Martín de Porres**, si por tratarse de un servicio público se trabajara dicho día, se percibirá la retribución establecida para los festivos.



Artículo 12º.- VACACIONES.-

Las personas trabajadoras disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas como si prestaran sus servicios en situación de normalidad. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de cada año. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, el período de vacaciones podrá fraccionarse en dos únicos períodos de quince días de duración.

Artículo 13º.- LICENCIAS RETRIBUÍDAS.-

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta 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 del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del ET. Si por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Esta regulación es un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se acordará la concreción horaria.
- 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 para quién



por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida. 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. También el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente 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 u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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 justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora que la acordará con la empresa en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo 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 en los términos que para estos supuestos concretos se acuerden entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

En lo no previsto se estará a lo preceptuado en el ET.

Artículo 14º.- EXCEDENCIAS.-

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le 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 otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido más de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En lo no previsto se estará a lo preceptuado en el Convenio colectivo del Sector así como a lo establecido en el ET.

Artículo 15º.- CONTRATACIÓN.-

Con carácter general, a todo el personal de la plantilla se le dará al inicio de su relación laboral el contrato de trabajo por escrito visado por e/la delegado/a de personal, que se quedará una copia.

Artículo 16º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.-

Atendiendo a las funciones que realizan, todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio pertenece al grupo profesional de Operarios/as. Los cometidos de los puestos de trabajo relacionados deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, la plantilla está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, dado que si bien las tareas y trabajos prevalentes serán los de su puesto más las auxiliares y afines, incluso las de ayuda y asistencia si fuera



necesario y las de cuidado y limpieza de máquinas, herramientas, instalaciones y puesto de trabajo que estén a su cargo; cuando no exista ocupación efectiva en tales tareas principales, se pasará a realizar aquellas otras que le sean encomendadas sin merma alguna en su salario.

En todo caso, la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Conductor/a: En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio y posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de revisiones que no requieren elementos de taller. Deberá recoger el vehículo y devolverlo al lugar indicado; recoger al personal a la hora en punto; descargar los residuos si procede en el punto de destino y hacer las labores rutinarias de vigilancia y limpieza del vehículo dentro de la jornada normal de trabajo.

Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo y cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones, realizando su puesta a punto diaria, inspección, repostaje y la correcta cumplimentación de todos los datos de los discos y los partes de trabajo u otros impresos que al respecto se implanten en la empresa.

Operario/a Barredora: tiene a su cargo la conducción y manejo del vehículo barredora propio del servicio y posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de revisiones que no requieren elementos de taller. Deberá recoger el vehículo y devolverlo al lugar indicado, efectuar el llenado del tanque de agua, el baldeo manual alta presión y la limpieza de las calles en el itinerario asignado, vaciar la barredora en el contenedor dispuesto para tal fin, y las labores rutinarias de vigilancia y limpieza del vehículo dentro de la jornada normal de trabajo.

Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del mismo y cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones, realizando su puesta a punto diaria, inspección, repostaje y la correcta cumplimentación de los partes de trabajo u otros impresos que al respecto se implanten en la empresa.

Peón rsu: tiene a su cargo la recogida de la totalidad de contenedores de RSU en el itinerario asignado de forma correcta y de acuerdo a las condiciones organizativas del servicio, dejando tras la recogida los contenedores frenados, con la tapa bajada y en su sitio, dando aviso al conductor de las deficiencias que pudieran presentar. Cuidará especialmente de la revisión diaria del funcionamiento de las botoneras que accionan los mecanismos de elevación y compactación.

Peón Limpieza viaria manual: tiene a su cargo la eliminación de los desperdicios acumulados en las calles, aceras y zonas de la calzada próximas a los bordillos mediante barrido manual de acuerdo a las condiciones organizativas del servicio, así como en el vaciado de las papeleras, limpieza de alcorques y maceteros públicos y soplado.

CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

La retribución de cada persona trabajadora estará compuesta por el salario base del Convenio y los complementos que a lo largo del presente convenio y en la tabla salarial anexa se indican para cada actividad y puesto. Dichas retribuciones se consideran globales y por todos los conceptos.

Para el año 2023 los salarios son los que constan para cada puesto de trabajo en la tabla adjunta. En los ejercicios 2024 y 2025 se estará a los incrementos máximos fijados en la normativa específica de aplicación a la empresa por su pertenencia al sector público. En caso de que dichas disposiciones legales no resultaran de aplicación al personal por cualquier motivo, a los salarios del ejercicio 2023 se les aplicará el 1 de enero de 2024 un 3 % de incremento. Finalizado el 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efectos a 1 de enero de 2025. A este resultado se le aplicará un 3% como incremento para 2025, no obstante, si finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025



fuera superior al 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026

Artículo 18º.- SALARIO BASE.-

El salario base se devengará por meses vencidos, en doce mensualidades y en la cuantía que para cada categoría puesto se especifica en la tabla salarial anexa.

Artículo 19º.- ANTIGÜEDAD.-

El complemento de **antigüedad** se abonará mensualmente a aquellas personas trabajadoras que cumplan un trienio de antigüedad en GIRSA desde la firma del Convenio de 2017. La cantidad establecida en la tabla salarial se multiplicará por el número de trienios de antigüedad. El importe de cada trienio comenzará a devengarse el día uno del mes en que se produzca su vencimiento.

Artículo 20º.- COMPLEMENTOS SALARIALES

Se establecen los siguientes complementos salariales de índole funcional y cuya percepción depende del ejercicio de la actividad en el puesto de trabajo asignado y las condiciones descritas:

- **Plus penosidad/peligrosidad/toxicidad:** Las personas trabajadoras que desempeñan su función en la actividad de limpieza viaria, pública y recogida de RSU percibirán un plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, la cantidad establecida en la tabla salarial anexa para cada categoría. Su percepción deriva del acuerdo suscrito el 6 de mayo de 2015 y no conlleva ni supone necesariamente que los trabajos y la actividad realizada sea considerada ni calificada como de penosa, tóxica o peligrosa.
- **Plus Actividad** se devengará la cantidad establecida en la tabla salarial anexa para cada puesto, por realizar el trabajo con un rendimiento normal y correcto, cumpliendo dentro de la jornada de trabajo con el itinerario y servicio asignado. En el caso de las personas trabajadoras que desempeñan la tarea de conducir los vehículos de recogida, incluye el traslado de estos desde el municipio al punto de descarga que se establezca, determinar su peso, mediante el pesaje, efectuar las operaciones de descarga y volver con el vehículo hasta su centro.
- **Plus Asistencia** se abonará la cantidad establecida en la tabla salarial anexa para cada puesto, siempre que la persona trabajadora se encuentre tanto al comienzo como al final de su jornada laboral en su puesto de trabajo y en condiciones de realizar sus funciones profesionales.
- **Plus Transporte** se abonará la cantidad establecida en la tabla salarial anexa para cada puesto.

Artículo 21º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.-

Las personas trabajadoras percibirán tres **pagas extraordinarias**: la paga de Verano y Navidad por una cuantía de una mensualidad de Salario Base y la paga extraordinaria de marzo por una cuantía equivalente a 15 días de Salario Base, cuyos períodos de devengo y fecha de cobro son los siguientes:

Paga de verano: se percibirá durante el mes de junio y su periodo de devengo es del 1 de enero al 30 de junio. Paga de Navidad: se percibirá en el mes de diciembre, y su devengo va del 1 de julio al 31 de diciembre. Paga de marzo: su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre y se percibirá en el mes de marzo siguiente.

Quienes no estén de alta en la Empresa durante los períodos de devengo señalados, percibirán la parte proporcional que corresponda prorrateada por los días naturales transcurridos de cada período de devengo

Artículo 22º.- ANTICIPOS Y PRÉSTAMOS.-

El pago de haberes será mensual. Se podrá solicitar un anticipo a cuenta de hasta 300 €, después del día 10 de cada mes.

CAPÍTULO IV: FORMACIÓN

Artículo 23º - CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL

El coste económico de los cursos de formación continuada o de renovación de los/las conductores/as al objeto de mantener su Certificado de Aptitud Profesional (CAP) se asumirá por



la empresa siempre que la persona trabajadora lo solicite con la debida antelación y acuda para su obtención a los centros concertado por la misma.

CAPÍTULO V: SALUD LABORAL

Artículo 24º - SALUD LABORAL

Se reconoce expresamente por las partes firmantes del presente Convenio la preocupación existente en materia de salud laboral, entendiendo que deviene necesaria una estrecha colaboración de ambas en esta materia, a fin de proteger la salud de las personas trabajadoras como bien máspreciado.

Se entiende de este modo como deber de la Empresa la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, adoptando cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los mismos, planificando e integrando la actividad preventiva en la Empresa, en consonancia con la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales.

A fin de dar cumplimiento al mencionado deber de protección, la Empresa deberá garantizar que las personas trabajadoras reciban la información y formación suficiente y adecuada en materia preventiva al momento de su contratación y siempre que se produzcan cambios en las funciones desempeñadas o se incorporen nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Correlativamente corresponde a cada integrante de la plantilla mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten, velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo de conformidad a las instrucciones de la Empresa.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras la ropa de trabajo y equipos de protección individual que se establezcan en las correspondientes Evaluaciones de Riesgos, en función de los trabajos que se les asignen. La empresa dispondrá a tal efecto de un servicio de lavado para su mantenimiento, abonando desde la firma del presente como indemnización por el gasto ocasionado mientras no se implante éste, la cantidad de 1,24€/día trabajado.

En todo caso, anualmente se entregarán dos equipos compuestos por:

- Invierno: 1 pantalón, 1 polo, 1 jersey, 1 anorak/cazadora, calzado de seguridad y guantes.
- Verano: 1 pantalón, 1 polo, calzado de seguridad y guantes.

El reconocimiento médico tendrá, al menos, el contenido mínimo que normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente y en todo caso, deberá de comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la salud de las personas trabajadoras en relación a los riesgos de trabajo a los que estén expuestos en el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas por la empresa. Será obligatorio para aquellos casos que legal y reglamentariamente así se determine o como resultado de la Evaluación de riesgos.

CAPÍTULO VI: ACCIÓN SINDICAL

Artículo 25º.- FUNCIONES DEL/LA DELEGADO/A DE PERSONAL.-

Como representante de las personas trabajadoras, el/la Delegado/a de Personal tiene como función fundamental la defensa de los intereses de estas, así como la negociación y representación de las personas trabajadoras ante la Empresa, para lo que ostenta los siguientes derechos:

A) Derecho de información; la Empresa le facilitará por escrito la siguiente información:

- A1) Anualmente, balance y cuenta de resultados, así como sus planes de fusión, absorción o modificación de su estatus jurídico, y plan de inversiones previsible.
- A2) Mensualmente, parte de horas extraordinarias con desglose individual, TC-2 de cotizaciones a la Seguridad Social, copia básica de todos los contratos de trabajo.

B) Derecho de intervención.-

- B1) Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social, de Seguridad e Higiene en el trabajo y empleo, así como la aplicación de este Convenio u otros acuerdos que en el futuro pudiera haber con la



empresa. Formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o ante los organismos que competa en cada caso.

Artículo 26º.- CRÉDITO HORARIO.-

El/la representante de las personas trabajadoras dispondrá de un crédito horario de 15 horas mensuales retribuidas a salario real, tal y como las devengaría si permaneciera en su puesto de trabajo.

Las reuniones que sean convocadas por la Empresa o por órganos oficiales, así como las empleadas en la negociación del Convenio o en la Comisión Mixta de interpretación, no se computarán a efectos del cómputo de las horas sindicales mensuales.

CAPÍTULO VII: PACTO DE NO DISCRIMINACIÓN

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un sindicato.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha las medidas de acción positiva contempladas en el Plan de Igualdad de la empresa u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, las partes firmantes se someten expresamente al VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

SEGUNDA.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.- Llegado el caso se articularán los procedimientos necesarios para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, del ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, conforme lo dispuesto en tal artículo

TABLA SALARIAL 2023

SALARIOS 2023				
	conductor	op barredora	peón RSU	peón LV
Salario Base-mensual	811,74	796,13	760,00	752,26
Penosidad/Toxicidad/Pel-mensual	134,22	131,64	125,00	125,00
Plus Actividad-mensual	226,59	40,00	24,53	24,53
Asistencia-mensual	60,07	58,92	55,21	55,21
Plus Transporte-mensual	71,96	70,23	67,18	67,18
Antigüedad/trienio	7,31	7,31	7,31	7,31
Horas Extraordinarias	9,84	9,84	7,65	7,65
Festivos	87,47	87,47	76,54	76,54
Complemento SMI computo anual	-	-	55,73	55,73

