

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/12898 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo local de recogida de basuras y limpieza viaria de la ciudad de Gandia. Código: 46100141012013.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de convenio colectivo local de recogida de basuras y limpieza viaria de la ciudad de Gandia.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 20 de octubre de 2025, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

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.

No obstante, se hacen las siguientes consideraciones al texto del convenio:

- o Ha de tenerse en consideración el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las



empresas, establece que, en los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.

- o Debe tenerse en cuenta que, conforme al último párrafo del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, a través de la negociación colectiva se establecerán protocolos de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Contra la presente resolución que no es definitiva en vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación, ante el Ilmo. Sr. director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

València, 27 de octubre de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.

CONVENIO COLECTIVO LOCAL DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA CIUDAD DE GANDIA

CAPÍTULO 1º - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º - AMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente convenio colectivo será de ámbito local y regulará las relaciones de trabajo de la Empresa GANDIA SERVEIS URBANS S.A., con el personal de las categorías relacionadas en la tabla salarial anexa, adscritos al servicio de limpieza pública y recogida de basuras concertadas con el Excmo. Ayuntamiento de Gandía, no incluyéndose en este convenio los servicios de limpieza de playas y el servicio de recogida selectiva de envases y papel-cartón.

Conforme al art. 85.3.a) del Estatuto de los trabajadores, las partes que conciernen el presente convenio son por un lado los trabajadores a los que afecta, a través de su representación legal, y por otro lado la empresa empleadora.

Artículo 2º - VIGENCIA

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, excepto aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

La duración del convenio será del 1 de enero de 2.024 hasta el 31 de diciembre del 2.025.

Las subidas económicas fijadas en las tablas salariales se aplicarán en el periodo indicado para cada una de ellas, abonándose retroactivamente para el caso de que no hayan sido abonadas a la publicación del presente convenio.

Artículo 3º - DENUNCIA Y PRÓRROGA

El presente convenio se considerará denunciado de forma automática una vez terminada la vigencia del mismo. Una vez denunciado, y mientras las partes no alcancen un acuerdo sobre el nuevo, el convenio se entiende prorrogado provisionalmente hasta que se alcance un nuevo acuerdo, incluso aunque supere el plazo de un año que hace referencia el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4º - ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenio colectivo, o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en el cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas

últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en forma y condiciones que queden pactadas.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones actualmente implantadas en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal en relación con las convenidas, subsistirán (en ese puesto de trabajo) para los que vengan gozando de ellas.

Artículo 5º - COMISION PARITARIA Y RESOLUCION DE CONTROVERSIAS SOBRE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Dicha comisión estará compuesta por dos miembros por cada parte, y que hayan sido miembros de la comisión negociadora de este convenio o en su defecto las personas que los hayan sustituido y serán facultades de dicha comisión:

- La interpretación de las cláusulas del mismo convenio.
- La vigilancia control de lo pactado.
- Agilización de los procedimientos administrativos.

Ambas partes convienen en que cualquier duda o divergencia que pueda surgir en lo que respecta a las competencias anteriormente expresadas, serán sometidas a informe de dicha comisión paritaria, antes de entablar reclamación ante los organismos competentes.

La Comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 72 horas.

Las partes acuerdan para la resolución de las controversias derivadas de la aplicación, modificación o cualquier otro conflicto que se derive del presente convenio (incluidos aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo conforme al art. 82.3 del E.T.) someterse al procedimiento de solución de conflictos establecido en el VII Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Com. Valenciana (DOGV 21/03/2023), no siendo el arbitraje obligatoria para las partes.

Artículo 6º - LEGISLACION SUPLETORIA

En todo lo no expresamente previsto ni regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio General del sector de Limpieza Pública, Vialia, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y limpieza y conservación de Alcantarillado, y subsidiariamente a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO 2º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La facultad de organizar, en especial, la de fijar el sistema de trabajo, la distribución de personal, etc. corresponde a la dirección de la empresa.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten a la plantilla, ya sea individual o colectivamente, se tramitarán por los procedimientos que legalmente estén establecidos para estas modificaciones en cada momento.

Las modificaciones de las condiciones laborales de los trabajadores, consecuencia de la implantación de nuevos servicios o modificación de los ya existentes ordenados por parte del Excmo. Ayuntamiento serán de obligado cumplimiento por todas las partes.

Durante la vigencia del presente convenio se intentará mantener como mínimo la plantilla de la Empresa en su conjunto, así como su estructura por categorías profesionales.

La plantilla de trabajadores fijos (indefinidos) del centro a la firma del presente convenio está determinada en 88 trabajadores.

Artículo 8º - SISTEMA DE TRABAJO

Se regula el tiempo de trabajo de la limpieza viaria, y de la recogida de residuos domiciliaria (en todos sus servicios o modalidades) en función de la duración del tiempo o jornada fijado en el convenio colectivo. Es decir, no se realizarán servicios con el conocido como “sistema a tarea” utilizado anteriormente en el servicio.

En caso de que los servicios así lo permitieran, la empresa autorizará, de forma puntual y expresa para cada momento, la finalización de esa jornada de trabajo antes de la finalización de la jornada diaria fijada en el convenio colectivo. Esta autorización puntual no significará la consolidación de ningún derecho adquirido para los trabajadores, aunque se repita en el tiempo.

Para el mercadillo del sábado, independientemente del lugar donde se ubique dentro de la ciudad, el sistema de trabajo será el siguiente:

Para este servicio la empresa contará con personal contratado a tiempo parcial, si por motivos organizativos no fuera posible cubrir los puestos necesarios para el desarrollo de las tareas con dicho personal, estos se cubrirán con personal de plantilla a tiempo completo, estos operarios serán rotativos, estableciéndose turnos que serán expuestos en el tablón de anuncios con suficiente antelación.

El servicio se prestará en turno de tarde, con un equipo compuesto por cinco operarios, que trabajarán desde las 15:00 h hasta finalizar la limpieza del recinto afectado a las 17:30 h. En el caso que el servicio de limpieza fuera desarrollado con personal de plantilla a tiempo completo, se iniciará el servicio de igual manera a las 15:00 h.

El mercadillo del Grao, que suele ser los jueves, será limpiado por el respectivo peón de esa zona o “vuelta”, comenzando su jornada dicho día a las 9 horas; estos peones estarán exentos de trabajar en el mercadillo de los sábados.

El mercadillo de la Plaza del Jardinet, que suele ser los martes, será limpiado por el peón de repaso en turno de tarde, una vez finalizada la limpieza del espacio afectado continuará con las tareas encomendadas por la empresa.

La limpieza del mercadillo de los domingos en la Playa de Gandía será retribuida con el denominado “plus mercadillo”, por importe bruto de 29,25.- euros (veintinueve euros con veinticinco céntimos), que es el importe del salario bruto total por esta función (equivalente a 1,5 horas de trabajo). Para este servicio la empresa contará con personal contratado a tiempo parcial, si por motivos organizativos no fuera posible cubrir los puestos necesarios para el desarrollo de las tareas con dicho personal, estos se cubrirán con personal de plantilla a tiempo completo, estos operarios serán rotativos, estableciéndose turnos que serán expuestos en el tablón de anuncios con suficiente antelación.

Esto será así en el periodo de temporada baja, en el periodo de temporada alta el servicio de limpieza de este espacio será realizado por personal del servicio ordinario en el turno de noche.

La recogida y descarga de residuos voluminosos, cuando el residuo sea de gran tamaño o peso, se procederá a su recogida de forma coordinada a través de los mandos intermedios para facilitar su carga y transporte, destinándose los trabajadores que sean necesarios para esta labor. Esta coordinación se plantea tanto en la recogida en la vía pública como en la descarga en la instalación de vertido correspondiente.

Artículo 9º - TRABAJO EN EPOCAS DETERMINADAS

En las épocas en que se incrementa la producción de basuras en la Playa y Grao, se dotara al servicio de los medios necesarios para absorber esta mayor producción, siguiendo ese mismo criterio en Gandía durante la Semana Santa, Feria de Octubre y fiestas de San José.

Artículo 10º - CAPACIDAD DISMINUIDA

El trabajador/a con capacidad disminuida por deficiencias en sus condiciones físicas o por otras circunstancias y que no se halle en condiciones de dar un rendimiento normal en su categoría, será trasladado a otro puesto de trabajo más idóneo ya sea porque existe la vacante o será posible la promoción del trabajador que ocupe el puesto de trabajo a otro similar o de superior categoría, respetándose el salario que le correspondiese a las funciones que realice.

Artículo 11º - TRABAJOS EN DIVERSAS FUNCIONES

Los trabajadores/as podrán efectuar trabajos de funciones económicamente superiores a las que desempeñen habitualmente, dentro de mismo grupo profesional, con la única limitación de las autorizaciones administrativas y profesionales que correspondan, percibiendo en este caso la retribución correspondiente a la función que efectivamente desempeñen.

Para la realización de funciones de distinto grupo profesional se estará a lo previsto en el convenio general del sector y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12º - CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

En caso de terminación del contrato administrativo con el Ayuntamiento por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores, quedando el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en su caso, subrogando en los derechos y obligaciones de la actual empresa, reconociendo expresamente a la representación sindical de los trabajadores.

CAPÍTULO 3º - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 13 - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 37:30 horas semanales, siendo su distribución a lo largo de toda la semana, es decir, jornada diaria de 6 horas 15 minutos, más 10 minutos más del bocadillo, que pasan a ser por cuenta del trabajador (es decir, 6 horas y 25 minutos), los trabajadores del turno de noche iniciarán su jornada a las 00:00 horas, con una duración hasta las 05:50 horas, sin descanso para “bocadillo”.

La jornada de trabajo para el personal de administración podrá ser distribuida por la empresa en función de las necesidades de gestión del negocio de cada momento.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso para el bocadillo de 35 minutos, de los que 25 minutos se considerarán jornada de trabajo, y los otros 10 minutos no serán retribuidos.

Todo el tiempo empleado en la limpieza, traslado y puesta en funcionamiento de los vehículos o herramientas, así como el vertido de las basuras, se computará como tiempo efectivamente trabajado.

Aquellos trabajadores/as que con la organización del servicio existente a la firma del convenio realicen jornada partida, percibirán un Plus de Jornada Partida de 6,41.- €

Artículo 14º - FIESTAS

Mientras las condiciones del contrato con el Excmo. Ayuntamiento de Gandia sean las actuales y no se modifiquen, los servicios objeto del contrato, es decir, recogida y transporte de RSU, limpieza viaria y todo lo inherente a los mismos, incluido taller y exceptuada la administración, se prestará el servicio todos los días del año.

En Navidad, Año nuevo y 1 de mayo serán servicios mínimos.

La empresa podrá contratar para estos servicios, trabajadores/as a tiempo parcial para trabajar los domingos y festivos (Domingueros), que sumados a los ya existentes tendrán obligatoriedad sobre el resto de la plantilla, a la hora de cubrir los servicios en domingos y festivos.

En caso de incremento de dichos trabajadores/as a tiempo parcial (domingueros/as), éstos cubrirán puestos de trabajo en domingos y festivos, de forma que se reduzca en el mismo número en la plantilla fija, en base a criterios de necesidades del servicio.

Para cubrir el resto del personal del servicio, el criterio será el siguiente:

Se organizarán turnos rotativos de todo el personal fijo de la plantilla, con las condiciones de trabajar uno de cada seis domingos, exponiéndose en el tablón de anuncios por meses.

Se establecerá una bolsa de personal voluntario que quieran superar el máximo de días por trabajador fijado en este artículo, la cual la gestionará la empresa, distribuyendo el trabajo que esté disponible para este concepto entre los trabajadores incluidos en la bolsa, en base a criterios de necesidad y del servicio.

Cualquier día festivo que no anteceda o preceda a un domingo y/o festivo, la empresa deberá cubrir los servicios obligatoriamente con personal a tiempo parciales, eventuales o voluntarios permitiendo al resto de personal fijos de la plantilla de disfrutar de dicho día de descanso.

DOMINGOS Y FESTIVOS CONSECUITIVOS

Cuando un día festivo anteceda o sea posterior a un domingo, dicho día lo podrá trabajar toda la plantilla excepto aquellas personas que lo hayan hecho el domingo, quedando esta decisión según organización de la empresa. Así mismo, como consecuencia de dos festivos consecutivos, toda la plantilla podrá trabajar uno de ellos, permitiendo el descanso del otro festivo, según organización de la empresa.

En el caso de encadenar tres festivos consecutivos, se podrá trabajar obligatoriamente dos de ellos, de tal forma que aquellos trabajadores que hayan prestado el servicio en domingo trabajarán un festivo más de los dos restantes y el resto de la plantilla fija trabajará los otros dos festivos, permitiendo así el descanso como mínimo de uno de los tres, según organización de la empresa.

Todo el domingo o festivo trabajado genera, obligatoriamente, un día de descanso.

Artículo 15º - VACACIONES

Para el personal de recogida de RSU y Limpieza Viaria las vacaciones reglamentarias se establecen en 31 días naturales consecutivos al año o parte proporcional que corresponda en virtud del tiempo de alta en la empresa. Dicho periodo no podrá iniciarse en sábado. El periodo de disfrute de las vacaciones será de cuatro meses, los de junio, julio, agosto y septiembre. Si el trabajador solicita disfrutar sus vacaciones fuera del periodo de cuatro meses establecido, se incrementara en un día más los días de vacaciones; si esta solicitud es a iniciativa de la empresa y el trabajador la acepta, el incremento será de dos días más de vacaciones. En este supuesto de disfrute de vacaciones fuera de los cuatro meses establecidos, no podrán coincidir más de tres trabajadores por mes, no computándose a estos exclusivos efectos los trabajadores que han modificado su calendario de vacaciones fuera de los cuatro meses previstos a iniciativa de la empresa.

El trabajador que desee disfrutar las vacaciones fuera del periodo establecido, lo solicitará a la Empresa con una antelación mínima de dos meses, y la Empresa lo autorizará o no en función de las necesidades del servicio.

El disfrute de las vacaciones será de forma rotativa en los cuatro meses.

Para establecer los turnos de vacaciones se hará de común acuerdo entre la empresa y el comité. Si no existiera acuerdo, se distribuirán siguiendo lo previsto en el art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores, y atendiendo a la época en que las disfrute el año anterior o por sorteo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas,

total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Igual interrupción se producirá en el supuesto de que el trabajador/a contraiga matrimonio dentro del periodo de vacaciones y por el tiempo correspondiente a la licencia retribuida siempre que con anterioridad al inicio de las vacaciones lo comunique.

El pago de las vacaciones se hará efectivo con antelación a su disfrute, si así lo solicita el trabajador/a.

La retribución por vacaciones será la del total de las percepciones de una mensualidad.

Artículo 16º - LICENCIAS

a) LICENCIAS RETRIBUIDAS ANUALES

El personal o plantilla tendrá derecho a licencias y permisos retribuidos que se fijan en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, mejorándose dichos permisos conforme al siguiente contenido:

- a) Un día más de permiso de lo previsto en la norma referida en caso de matrimonio.
- b) Un día más en los dos supuestos previstos en el art. 37.3.b) del Estatuto de los trabajadores, referido a permisos por fallecimiento y hospitalización de familiares.
- c) Por bautizo o comunión de hijo/a: 1 día.
- d) Sin contenido
- e) Por traslado de domicilio: 1 día adicional
- f) Por matrimonio o unión de hecho administrativa de algún hijo/a. 2 días
- g) Por matrimonio o unión de hecho administrativa de hermano/a: 1 día
- h) Permisos para exámenes de formación reconocida oficialmente por el Ministerio: El personal de esta empresa tendrá derecho a solicitar permiso para exámenes, previa solicitud y justificación oportuna, siendo retribuidos con sus normales emolumentos salariales sin deducción alguna. Quedan incluidos los exámenes correspondientes al carnet de conducir, con un máximo de tres convocatorias.
- i) Por visita al médico de familia, en caso de coincidencia con el horario laboral, por el tiempo indispensable hasta dos horas. Por visita al médico especialista, en caso de coincidencia con horario laboral, por el tiempo indispensable, con un máximo de dos horas si la visita es en Gandía. Para ambos casos será obligatorio justificante médico.

B) LICENCIAS SIN RETRIBUCION

La empresa concederá 21 días de licencia al año sin sueldo a quien lo solicite con una semana de antelación, siempre y cuando las ausencias, por todos los conceptos, existentes en dicho momento, no excedan de 5 trabajadores/as de la plantilla.

CAPÍTULO 4º - CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 17º - SISTEMA RETRIBUTIVO

Todas las remuneraciones ordinarias que se devenguen se abonarán en nómina mensual y por períodos vencidos, mediante transferencia.

Para el abono de las retribuciones extraordinarias se seguirá igual sistema de cobro mediante transferencia, y en cuanto a la fecha de pago, se estará a lo dispuesto por cada una de ellas según se especifica en el artículo de gratificaciones.

Artículo 18º - SALARIO BASE

Todo trabajador/a fijo o eventual, afectado por el presente convenio, percibirá la cantidad que especifica en el anexo de tablas salariales, columna de salario base correspondiente a cada categoría profesional.

Artículo 19º - ANTIGÜEDAD

Hasta el 31 de diciembre de 1995, consistirá en bienios del 5% del salario base, sin limitación para todo el personal y devengándose desde el primer día del mes en que se produzca su vencimiento.

A partir del 1 de enero de 1996 consistirá en bienios del 3,35% del salario base, devengándose desde el primer día del mes en que se produzca el vencimiento.

A partir del 1 de enero de 2013, consistirá en bienios del 2,5%.

En ningún caso la retribución en concepto de antigüedad podrá sobrepasar el 40% del salario base, a partir del 25/07/2013.

Aquellos trabajadores que en el año 2013 hayan superado el porcentaje del 40%, se les respetará el importe que vinieran percibiendo en concepto de plus de antigüedad. Igualmente, a estos trabajadores se les abonará la parte proporcional del bienio que hayan generado hasta el 25/07/2013 por encima del 40% de máximo, calculo que se realizará teniendo en cuenta el precio del bienio fijado en este convenio (un 2,5%), no incrementándose este concepto en el futuro por ninguna causa o motivo.

Artículo 20º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán a todo el personal afecto este convenio 4 pagas extraordinarias, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- a) Cuantía: Se abonarán cada una a razón de 30 días de salario base más antigüedad.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Junio, Navidad, S. Martín de Porres y Beneficios.
- c) Fechas de abono:
 - Paga extraordinaria de Junio: se hará efectiva como máximo el día 30 del mes de Junio.
 - Paga extraordinaria de Navidad: se hará efectiva como máximo el día 21 del mes de Diciembre.
 - Paga extraordinaria de San Martín de Porres: se hará efectiva durante el mes de septiembre
 - Paga extraordinaria de Beneficios: se hará efectiva antes del día 15 de Marzo.
- d) Período de devengos:

- Paga de Junio: se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Navidad: se devengará del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- Paga de San Martín de Porres: se devengará anualmente del 1 de Octubre al 30 de Septiembre siguiente.
- Paga de Beneficios: se devengará anualmente y día a día del 1 de enero al 31 de diciembre.

Todas ellas se abonarán en proporción al tiempo de alta en la empresa, no devengado en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por incapacidad laboral transitoria.

Artículo 21º - PLUSES

Se percibirá en la cuantía que se indica en el anexo de la tabla salarial y se denominan:

- a) De transporte.
- b) De trabajo tóxico, penoso y peligroso: para todo el personal operario será de un 25% del salario base.
- c) De nocturnidad: 25% del salario base.
- d) De asistencia.
- e) De dedicación especial.

Los referidos pluses se abonarán exclusivamente por día trabajado exceptuando el plus de dedicación especial, que se abonará por día natural.

f) De mayor actividad: se abonará en los siguientes casos:

-Lunes y días siguientes a festivos, que se trabaje, independientemente del trabajo que se preste el domingo o festivo.

-Durante la semana fallera (4 días), fiestas de Navidad (4 días), semana de Feria de Octubre (4 días) y Semana Santa (4 días). Estos días son aparte de lunes y siguientes a festivos.

g) Plus domingo y festivos

Se abonará por domingo y festivos trabajado.

La cuantía de este plus se establece en los importes que se detallan en la tabla salarial en caso de que el trabajo se desarrolle en jornada nocturna, incrementándose este plus en el 25% del salario base cuando sean en jornada diurna. Además, se disfrutará un día de descanso compensatorio para el caso de los festivos trabajados.

Este plus tendrá efecto siempre que el servicio de R.S.U. se preste todos los días de forma continua.

El pago de este plus se abonará en la nómina acumuladamente con el resto de pluses de un día ordinario, además del salario base, de forma que el plus domingos y festivos incluirá el importe indicado en la tabla salarial de cada año, y se le sumará el resto de pluses ordinarios de dicho día de trabajo.

Artículo 22º- PLUS DE DISTANCIA

Al personal que por necesidad del servicio deban de trasladarse o tengan su puesto de trabajo en la nave (garaje de camiones), se les abonará el mencionado plus por día efectivamente trabajado según el importe de la tabla salarial anexa.

Artículo 23º - OFICIAL Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Los conceptos retributivos de esta categoría serán los fijados en la tabla salariales anexa.

Artículo 24º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Dada la actual situación de paro existente, se procurará evitar la realización de horas extraordinarias, debiendo ser suplidas éstas por contratos a tiempo parcial para trabajadores en paro. No obstante, se podrán realizar aquellas que tengan carácter de fuerza mayor o estructurales, que serán las realizadas en caso de coincidencia de 2 festivos consecutivos, para sustituir ausencias imprevistas, atender momentos punta de servicio y demás supuestos previstos legalmente.

El cálculo de dichas horas será igual a la suma del salario base anual más antigüedad anual más pagas extras dividido del total de horas anuales. Dichas horas extraordinarias serán incrementadas en un 75% de su valor ordinario.

Las horas extraordinarias que no tengan la condición de obligatorias por la legislación laboral o convenio del sector, tendrán la naturaleza de voluntarias.

CAPÍTULO 5º - MEJORAS SOCIALES

Artículo 25º - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

a) En caso de accidente laboral o enfermedad con hospitalización: el 100% de su retribución desde el primer día.

b) En caso de I.T. por enfermedad: los ocho primeros días del proceso de I.T. no se abonará complemento alguno, abonándose a partir del día noveno un complemento por la empresa hasta el 100% de la base reguladora del proceso de I.T.

Estos complementos dejarán de abonarse en los siguientes supuestos:

- Finalización del contrato laboral.
- Finalización del proceso de I.T. antes de los 18 meses de duración.
- Que hayan transcurrido 18 meses del proceso de I.T. (545 días).

Cuando se emita una baja por "recaída" así reconocida en el parte oficial emitido por los servicios de salud públicos o de la MUTUA, se computará a estos efectos dentro del mismo proceso de IT.

Artículo 26º - GARANTIA DE EMPLEO

En caso de retirada del carnet de conducir, la empresa le respetará durante un año su categoría y retribuciones pudiendo asignarle a cualquier puesto de trabajo contemplado en el grupo profesional al que pertenezca. Transcurrido este plazo de tiempo, el sueldo será el que corresponda al puesto de trabajo que desempeña.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa de la retirada del carnet se deba a embriaguez o al consumo de sustancias prohibidas.

Artículo 27º - DERECHO DE INFORMACION

Se aplicará lo previsto en la normativa de aplicación en cada momento.

Artículo 28º - AYUDA DE LIBROS Y DISCAPACIDAD

La empresa concede la cantidad de 90,77.- euros en concepto de ayuda para libros por hijos o hijas biológicos, adoptivos o en acogimiento permanente de trabajador que no supere los 18 años de edad y que acredite estar matriculado en centro escolar.

Asimismo, aquellos que acrediten tener hijos, o cónyuge, o pareja de hecho inscrita en registro oficial, y que tengan una discapacidad psíquica, física y sensorial, la empresa destinará como ayuda anual la cantidad de 530.- euros. En este sentido se considera hijo/a al que este filiado en el registro civil correspondiente y el trabajador/a de plantilla ostente la naturaleza de padre o madre.

Artículo 29º - POLIZA DE SEGURO

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidente de trabajo y enfermedad profesional que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

-En caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional

21.000 euros

-En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

33.000 euros

A efectos de este artículo se considerará enfermedad profesional y accidente laboral la contraída y el sufrido con ocasión de la prestación del servicio a esta empresa.

La empresa deberá suscribir la póliza en el plazo de un mes a partir de la firma del presente convenio.

Asimismo, la empresa concederá a sus causahabientes una ayuda equivalente a 2.500 euros en caso de fallecimientos de un trabajador/a fijo de plantilla por muerte natural o accidente no laboral.

Artículo 30º - ROPA DE TRABAJO

La empresa deberá facilitar anualmente a toda la plantilla dos equipos completos de trabajo, uno para invierno, el día 15 de Octubre, y otro para verano, el día 20 de Abril. El calzado será facilitado a demanda del trabajador (adecuado al trabajo a realizar), siempre y cuando entregue el usado. La mitad de dichas prendas serán devueltas a la empresa al final de cada temporada de trabajo, y de manera íntegra si es finalización de contrato de trabajo simultáneamente a la percepción de la liquidación.

Estas prendas serán de uso exclusivo en los trabajos que se realicen para Gandía Serveis Urbans, quedando prohibido su uso una vez finalizada la jornada de trabajo.

Los equipos entregados por la empresa para el desempeño de las funciones, incluida la ropa, deberán ser devueltos a la empresa en el momento de finalización de la relación laboral. En caso de que el trabajador no cumpla con la devolución a la empresa de la ropa, calzado y otros elementos de

vestimenta o equipos de trabajo, la empresa procederá a descontar de la liquidación de su salario y demás haberes el importe correspondiente al valor comercial de estos equipos en su momento de adquisición.

Está absolutamente prohibida la utilización de la vestimenta entregada por la empresa fuera del horario de trabajo de cada empleado, únicamente se permitirá su utilización desde el centro de trabajo al domicilio del trabajador o viceversa (en el trayecto habitual sin alterarse por realización de actividades o gestiones durante este trayecto). Esta norma supone una orden de trabajo, y su incumplimiento supondrá la aplicación de las medidas disciplinarias establecidas en la normativa en vigor.

Artículo 31º - EXCEDENCIAS

Se estará a todo lo dispuesto en cada momento, en el Convenio general del sector y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32º - PROMOCIÓN INTERNA Y PROMOCIÓN ECONOMICA

Para la promoción interna de un grupo profesional a otro, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en Convenio General del Sector.

Con el fin de permitir la promoción económica del personal, cuando deban desempeñarse funciones que tengan atribuida una remuneración salarial superior, se tendrá en cuenta para asignar estos trabajos a aquellas personas que cuenten con una mayor profesionalización, hayan acreditado un mejor desempeño de sus tareas, hayan demostrado una mejor productividad respecto del resto de sus compañeros, o cualquier otro criterio que premie a aquellas personas que hayan puesto de manifiesto una mayor dedicación y voluntad en el desempeño de sus tareas.

Artículo 33º - RECONOCIMIENTO MÉDICO

El reconocimiento médico tendrá el contenido mínimo que normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente.

En todo caso, deberá de comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la salud de la plantilla 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.

El reconocimiento médico se realizará preferentemente, y siempre que sea posible, entre los meses de septiembre y octubre.

Las personas o empresas que realicen el reconocimiento médico deben garantizar el respeto a las personas LGTBI y estar formadas e informadas en orientación sexual e identidad de género.

CAPÍTULO 6º - GARANTIAS SINDICALES

Artículo 34º - CUOTA SINDICAL

La empresa descontará por nómina la cuota sindical, previa autorización personal de cada interesado/a.

Artículo 35º - GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Será de aplicación todo lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, pactándose, sin embargo, que cada miembro del Comité tendrá al mes un máximo de 20 horas para su ejercicio, y se computará todo el tiempo que utilice fuera del trabajo, sin distinguir el motivo.

No se computarán, en cambio, dentro de ese máximo de horas las utilizadas en periodo de negociación del convenio, mención al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Se garantiza el derecho a la información del Comité de Empresa, atendiendo a lo establecido en los artículos 64 y 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36º - JUBILACIONES

Las jubilaciones en cualquier modalidad se regularán por lo establecido en la normativa legal en cada momento.

Se establece un premio de jubilación anticipada (no aplicable a supuestos de jubilación parcial), según el siguiente baremo:

- Jubilación con dos años de anticipación: 4,5 mensualidades
- Jubilación con un año y seis meses de anticipación: 3 mensualidades
- Jubilación con un año de anticipación: 2 mensualidades

Dichas mensualidades se abonarán cada una a razón de 30 días de salario base más antigüedad.

Artículo 37º - Contratación temporal

La Empresa informará al Comité de Empresa de los contratos temporales que realice, así como de la duración de los mismos.

Artículo 38º - NO DISCRIMINACION. PROTECCION CONTRA EL ACOSO.

El presente convenio se establece bajo el principio de la no discriminación en las relaciones laborales, tal como establece la Constitución Española, así como el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes afectadas por este convenio se comprometen a garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, ideas religiosas o políticas, orientación sexual, identidad de género, diversidad funcional, así como por razón de lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Así mismo, la empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación y se compromete a adoptar las medidas de acción positiva que integren la diversidad y garanticen un entorno laboral accesible, libre de acoso, lgtfobia, xenofobia, discafobia y cualquier tipo de discriminación por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A su vez, la empresa expresa su firme compromiso de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito de trabajo. Es por ello que reconoce la obligación y necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos factores organizativos, así como, todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de violencia en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia, debiéndose clasificar en el régimen sancionador aplicable como faltas muy graves en imponerse la sanción que a tales corresponda.

Se encuentra implantado en la empresa, un protocolo de acoso laboral y sexual, que permite la protección de cualquier trabajador ante tales situaciones, incluidas las mujeres por el acoso sexual o laboral. Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de los trabajadores en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa, por cualquier vía de comunicación.

Siendo conscientes las partes de la importancia de la igualdad de trato y no discriminación de las personas del colectivo LGTBI, las partes firmantes comparten las medidas y actuaciones que resultan de aplicación en la normativa actual para asegurar la igualdad real y efectiva de este colectivo, y dentro de este ámbito, se acuerda:

- Garantizar la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género de las personas LGTBI en todas las condiciones de trabajo establecidas, que se aplicarán atendiendo siempre al principio de igualdad de oportunidades, recogido en la política de igualdad de oportunidades y entornos seguros, diversidad e inclusión.
- Sensibilización de la plantilla y difusión de las medidas acordadas: la sensibilización de la plantilla en esta materia es una medida esencial. Por ello, se hace público nuestro compromiso con la igualdad real y efectiva, así como con la no discriminación de las personas trabajadoras, con independencia de su orientación o identidad sexual o expresión de género o características sexuales.
- Se incluyen acciones formativas y de sensibilización transversales en el plan de formación: sobre la base de la interdicción de la discriminación a las personas LGTBI, sensibilizando e informando de la absoluta igualdad de oportunidades de todas las personas, incluyendo las personas LGTBI.
- Protocolo de acoso: se reitera y hace expreso de nuevo el firme compromiso empresarial en la lucha contra el acoso, remitiéndonos a tal respecto al código ético y al protocolo para la prevención y erradicación del acoso.
- Colaboración con la administración u otras entidades: la empresa colabora con la administración en materia de diversidad, sensibilización e integración de personas LGTBI, mediante la difusión de buenas prácticas empresariales, o la realización de campañas encaminadas a promover la igualdad real de las mismas, así como para la lucha frente al acoso, la discriminación, el acoso o la violencia sexual.

Artículo 39º - SALUD LABORAL

Se observará en todo momento la normativa en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, aplicable a la actividad laboral que se desarrolla.

En cumplimiento de lo regulado en la normativa actual sobre protocolos de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, las partes manifiestan la existencia de un protocolo de actuación para situaciones de emergencia por fenómenos meteorológicos y otras circunstancias acordado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, con la comunicación y conocimiento de este protocolo al Ayuntamiento de Gandia, que establece las medidas de protección a los trabajadores en este tipo de situaciones. El protocolo se adaptará a cada caso concreto, con consulta a la representación de los trabajadores para la modificación o adaptación de las medidas ya acordadas, y que serán tratadas en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 40. - IGUALDAD DE GÉNERO.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover cuantas actuaciones sean necesarias con el fin de conseguir la aplicación de medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Así, se comprometen a revisarla contratación laboral con el fin de implantar medidas que, en lo que sea posible, mejoren la presencia de mujeres en la plantilla el centro de trabajo, así como su promoción profesional dentro de la empresa.

Artículo 41.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Se regula conforme a la disposición adicional cuarta.

Artículo 42.- CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Las partes acuerdan que el salario para los contratos para la obtención de la práctica profesional será de un 60% del salario fijado en tablas para la función que vaya a desempeñar el trabajador contratado a tiempo completo (o la parte proporcional que corresponda en función de su jornada de trabajo), no abonándose en ningún caso un importe inferior al que correspondería al SMI vigente en cada momento atendiendo a su jornada contratada.

DISPOSICIONES ADICIONALES

D.A. 1ª.- CONDICIONES ECONOMICAS

El incremento salarial acordado es el siguiente.

Para el año 2024, la subida salarial será la misma que se aplique a los funcionarios del Estado. Una vez se conozca la subida salarial, se haya publicado en los presupuestos generales del Estado (o normativa que corresponda), se confeccionarán las tablas salariales con dicho incremento, para que sean firmadas por las partes y remitidas para su publicación en el Boletín Oficial que corresponda. Dado que a ya se conoce la subida definitiva para el año 2024, de un 2,5%, se incluyen las tablas salariales para esta anualidad con dicha subida.

Para el año 2025, la subida salarial será la misma que se aplique a los funcionarios del Estado. Una vez se conozca la subida salarial, se haya publicado en los presupuestos generales del Estado (o normativa que corresponda), se confeccionarán las tablas salariales con dicho incremento, para que sean firmadas por las partes y remitidas para su publicación en el Boletín Oficial que corresponda.

El “Plus Fallas y Hogueras de San Juan” se abonará en el 2024 en un importe de 100 euros brutos, y en 2025 en un importe de 110 euros brutos, por día efectivamente trabajado.

El total anual de las tablas está calculado para un trabajador estándar, debiendo modularse en función de los trabajos que realice el trabajador en cada anualidad y que afecten al total salarial.

D.A. 2ª.-

En todo lo dispuesto en este convenio para el cónyuge será de aplicación a las parejas de hecho legalmente reconocidas e inscritas en el registro oficial correspondiente, previa comunicación a la empresa.

D.A. 3ª.-

Con el fin de adaptar las categorías profesionales fijadas en el presente convenio a la nueva normativa laboral, conforme al art. 22 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, se procede a adaptar la clasificación profesional pasando de categorías profesionales a grupos profesionales.

La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación mediante los diversos puestos de trabajo o funciones. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo o funciones.

Por tanto, el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo afectado por el presente convenio quedará integrado en cuatro grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la firma del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligada la empresa a contratar por grupo profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales, definidos a través de distintos puestos de trabajo con sus respectivas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

Grupo Profesional I. Personal técnico

Grupo Profesional II. Mandos Intermedios

Grupo Profesional III. Personal administrativo.

Grupo Profesional IV. Personal operario

GRUPO PROFESIONAL I. PERSONAL TÉCNICO.

1º.- Titulación superior: en posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2º.- Titulación de grado medio: en posesión de un título de grado medio, desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

3º.- Personal Técnico ayudante: en posesión o no de un título de grado medio, desempeña funciones de la especialidad que le encomienda la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la especialidad anterior.

4º.- Personal Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

GRUPO PROFESIONAL II. MANDOS INTERMEDIOS

5º.- Encargado/a general: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Puede dirigir personalmente el trabajo de cualquier operario.

6º.- Sub-encargado/a general. A las órdenes del encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa. Puede dirigir personalmente el trabajo de cualquier operario.

7º.- Personal Encargado, de distrito o zona: A las órdenes de un encargado o sub-encargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

8º.- Personal Encargado de segunda o capataz: A las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefatura inmediato superior en servicios que no exija el mando permanente de aquél.

9º.- Personal Encargado, maestro/a o jefatura de taller: Con mando directo sobre el personal del taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación del material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

GRUPO PROFESIONAL III. PERSONAL ADMINISTRATIVO

10º.- Jefatura administrativo de primera: Persona que, provisto o no de poder limitado, tiene responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

11º.- Jefatura administrativo de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

12º.- Persona Oficial de primera administrativo: Personal que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

13º.- Personal Oficial de segunda administrativo: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

14º.- Auxiliar administrativo/a: Personal que dedica a su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO

15º.- Conductor/a o maquinista: En posesión del carnet o permiso de conducir clase C (anterior C2) o superior. 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 maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento (mantenimiento) y adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Cumplirá y hará cumplir al personal que transporte en su vehículo durante la ejecución del trabajo las normas de prevención establecidas por la empresa para el servicio de que se trate.

15.1º.- Conductor/a recogida noche: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de recogida de residuos en el turno de noche.

15.2º.- Conductor/a limpieza noche: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de limpieza viaria en el turno de noche.

15.3º.- Conductor/a limpieza día: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de limpieza viaria en el turno que no sea de noche.

16º.- Jefatura 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 en sus ausencias.

17º.- Peón/a especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

18º.- Peón/a: Encargado/a 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.

18.1º.- Peón/a recogida de basura noche: Peón/a que realiza labores propias de las tareas del servicio de recogida de basuras, en el turno de noche.

18.2º.- Peón/a recogida basura día: Peón/a que realiza labores propias de las tareas de recogida de basuras, en el turno que no sea de noche.

18.3º.- Peón/a limpieza viaria noche: Peón/a que realiza trabajos propios de la limpieza viaria en el turno de noche.

18.4º.- Peón/a limpieza viaria día: Peón/a que realiza trabajos propios de la limpieza viaria en turno que no sea nocturno.

18.5º.- Peón/a maquinista: Peón/a que conduce vehículos para cuyo manejo solo es necesario el carnet de conducir del tipo B o asimilados.

19º.- Oficial de primera 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.

20º.- Oficial de segunda taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

21º.- Oficial de 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 de segunda.

22º.- Basculero/a: 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.

23º.- 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.

24º.-Ordenanza: Subalterno 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.

25º.- Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

26º.- 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.

27º.- Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

A los solos efectos de la descripción de las funciones o tareas, se entiende recogida de basura las labores propias de la recogida del residuo domiciliario urbano depositado en los contenedores de recogida ubicados a tal efecto en la calzada. El resto de las labores del servicio tales como limpieza de calles, recogida de enseres, baldeos, etc., serán consideradas pertenecientes a la limpieza viaria.

PROCESO DE ADAPTACIÓN AL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Con el fin de realizar la correspondiente transición a este nuevo sistema de clasificación profesional, se establecen las siguientes normas de adaptación:

1º.- Las antiguas categorías profesionales se entenderán a partir de la firma del presente convenio colectivo como funciones, tareas, o puesto de trabajo, especialmente a los efectos remuneratorios o salariales.

2º.- El personal contratado antes de la firma del presente convenio continuarán percibiendo el salario que fijen las tablas salariales y resto de complementos conforme a la función que corresponda con la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida antes del cambio del sistema de clasificación.

Se les asignará el grupo profesional en el que se encuentra incluida la función equivalente a su antigua categoría profesional.

Para el caso de que un trabajador/a realizase funciones pertenecientes a dos grupos profesionales diferentes, se determinará de común acuerdo por la empresa y el trabajador/a el grupo profesional al que debe ser adscrito, teniéndose en cuenta el criterio del mayor tiempo desempeñado en cada función.

3º.- A partir de la firma del presente convenio, el personal estará agrupado dentro del grupo profesional que les corresponda según la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida, y realizarán

cualesquiera funciones o tareas incluidas dentro de dicho grupo profesional, según las necesidades del servicio que deba prestarse en cada momento.

4º.- El personal percibirá el salario correspondiente a las funciones realmente ejecutadas, para lo cual se dispondrá de un parte de trabajo que determine las funciones desempeñadas durante su jornada.

No obstante lo anterior, el personal con contrato de trabajo vigente a la fecha de firma del presente convenio percibirán, en todo caso, el salario correspondiente a la función equivalente a la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida, aún en el caso de realizar funciones que supongan una retribución salarial inferior a la que ya tengan reconocida. Para el caso de que realicen funciones con retribución salarial superior, percibirán el salario de esta función durante el tiempo que efectivamente la ejecuten. Este personal ejecutará cualesquiera funciones incluidas dentro de su grupo profesional, respetando siempre el salario que ya tengan consolidado.

TABLA SALARIAL DEFINITIVA RBU - LV GANDIA 2024

(Válida desde 01/01/2024 al 31/12/2024)

2,50%

FUNCIONES	S. BASE	NOCTURNI DAD	TÓXICO	DEDICACIÓ N ESPECIAL	ASISTENCIA	MAYOR ACTIVIDAD	TRANSPORT E	DISTANCIA	TOTAL ANUAL	PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS 2024
ENCARGADO	39,89 €	9,97 €	9,97 €	18,96 €	6,07 €	22,55 €	6,96 €	2,10 €	38.602,45 €	21,56 €
JEFE TALLER	39,88 €	- €	9,97 €	22,56 €	6,07 €	22,55 €	6,96 €	2,10 €	36.940,46 €	31,59 €
CAPATAZ	33,13 €	8,28 €	8,28 €	13,24 €	6,07 €	22,55 €	6,95 €	2,10 €	32.222,26 €	24,92 €
CON. RECOGID	33,11 €	8,28 €	8,28 €	7,61 €	6,06 €	22,55 €	6,95 €	2,10 €	30.158,95 €	24,92 €
COND.LIMPIEZ	33,11 €	8,28 €	8,28 €	7,61 €	6,06 €	22,55 €	6,95 €	2,10 €	30.158,95 €	24,92 €
COND. LIMPIE	33,09 €	- €	8,27 €	7,61 €	6,06 €	22,55 €	6,95 €	2,10 €	27.678,16 €	24,92 €
OFICIAL MECÁ	33,12 €	8,28 €	8,28 €	10,11 €	6,07 €	22,55 €	6,95 €	2,10 €	31.075,48 €	24,92 €
PEÓN MAQUÍN	32,33 €	- €	8,08 €	5,24 €	6,06 €	22,55 €	6,94 €	2,10 €	26.384,60 €	26,37 €
PEÓN ESPECIA	32,00 €	8,00 €	8,00 €	6,54 €	6,07 €	22,55 €	6,96 €	- €	28.386,27 €	27,66 €
PEÓN ESPECIA	31,99 €	- €	8,00 €	6,54 €	6,07 €	22,55 €	6,96 €	- €	25.993,03 €	27,66 €
PEÓN RECOGI	31,68 €	7,92 €	5,74 €	6,07 €	22,55 €	6,96 €	- €	27.888,90 €	27,80 €	
PEÓN LIMPIEZ	31,67 €	7,92 €	4,58 €	6,07 €	22,55 €	6,96 €	- €	27.464,49 €	27,80 €	
PEÓN LIMPIEZ	31,66 €	- €	7,92 €	4,58 €	6,07 €	22,55 €	6,96 €	- €	25.055,21 €	27,80 €
OFICIAL 1 ADV	1.030,58 €	- €	206,12 €	447,65 €	151,50 €	- €	173,97 €	52,61 €	31.966,87 €	
OFICIAL 2 ADV	999,12 €	- €	199,82 €	377,88 €	151,50 €	- €	173,97 €	52,61 €	30.322,66 €	
AUXILIAR ADM	967,67 €	- €	200,74 €	308,12 €	151,50 €	- €	173,97 €	52,61 €	28.786,70 €	

(*) Retribución Mensual