

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 2453/23

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 25 DE OCTUBRE DE 2023, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. - SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA CIUDAD DE ÁVILA”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05100022012012).

Con fecha 19 de octubre de 2023 D.^a Sara Fernández Fralleoni, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa “FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. - Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de la ciudad de Ávila”, solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dando así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinado el texto del nuevo convenio, comprobado que éste no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros –exigido por el E.T. en su art. 90.5–, y que se acompaña de la documentación preceptiva, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA:

- **Primero.** Inscribir el convenio colectivo de la empresa “FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. - Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de la ciudad de AVILA” en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- **Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 25 de octubre de 2023.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.
PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE ÁVILA
(SECCIÓN DE RECOGIDA DE BASURAS URBANAS Y LIMPIEZA VIARIA),
SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA
Y EL COMITÉ DE EMPRESA EN DICHO CENTRO**

Art. 1.º Partes negociadoras, Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio está suscrito entre la representación de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. y el Comité de Empresa de la misma (Servicio de Recogida de Basura y Limpieza Viaria de la Ciudad de Ávila).

El presente Convenio Colectivo afecta a la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U., Sección de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria.

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo de la Ciudad de Ávila de las Secciones o Servicios anteriormente citados.

El presente Convenio alcanzará a la totalidad del personal contratado en la Empresa tanto fijos como temporales y a todo aquel que ingrese bajo la vigencia del mismo en tales servicios.

Art. 2.º Vigencia, duración y denuncia.

La duración del Convenio será desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026, si bien los efectos económicos se aplicarán con efectos del día 1 de enero de 2024.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, en forma fehaciente, con al menos un mes de antelación a la terminación de la vigencia del Convenio, continuando vigente el actual Convenio tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta la firma del nuevo Convenio.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

Se prorrogará de año en año si no mediara la previa denuncia expresa antes expuesta, tanto en su vencimiento como en sus prórrogas.

Art. 3.º Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetando a título individual o colectivo aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este Convenio consideradas en conjunto y en cómputo anual.

Art. 4.º Absorción y compensación.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán

afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Art. 5.º Cobro de salarios.

La retribución mensual se abonará por meses vencidos y se efectuará mediante talón nominativo, transferencia bancaria o modalidad similar de entidad de crédito.

La empresa entregará a todos los trabajadores los recibos de salarios convenientemente sellados, en los que se recogerán todos los conceptos retributivos.

Art. 6.º Salario base.

El salario base del personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica en la tabla del anexo que se detalla al final del Convenio, incluidos los días de vacaciones.

Art. 7.º Antigüedad.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de incrementos por antigüedad, consistentes en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumplan.

Art. 8.º Complementos salariales y extrasalariales.

La cuantía del plus tóxico, penoso y/o peligroso, plus de transporte (extrasalarial), plus vestuario (extrasalarial), plus rotación y plus de actividad, será la que figura en la tabla salarial anexa para cada función profesional.

Plus de nocturnidad: se establece para aquellos trabajadores que realicen su actividad entre las 21 horas de la noche y las 6 de la mañana, y consistirá en un incremento del 27 % sobre el salario base correspondiente.

Plus Convenio: se crea el Plus Convenio como Complemento de Puesto de Trabajo, para aquellos trabajadores que no perciban el Plus Vertido, por día efectivamente trabajado y por un importe según tabla salarial anexa.

Plus vertido: como consecuencia de la nueva ubicación del vertedero, por cada día efectivamente trabajado (incluso festivos), en compensación por la total terminación del servicio, el conductor y peones adscritos al servicio de recogida de basuras, percibirán como complemento de puesto de trabajo, un plus denominado COMPENSACIÓN VERTIDO, según tabla salarial anexa, compensando los posibles excesos de tiempo de estos días con el defecto de otros.

No se entenderá cumplido su trabajo diario hasta tanto no se haya realizado el vertido correspondiente al último itinerario asignado, y devuelto el vehículo a su lugar de origen.

Este complemento de Puesto de Trabajo denominado COMPENSACIÓN VERTIDO, desaparecerá automáticamente, en cuanto que la empresa organice el

servicio de tal forma, que no sea preciso el último vertido por parte del conductor/a y peón/a de la recogida, que lo viene realizando habitualmente.

Los mencionados pluses se abonarán por día efectivamente trabajado, exceptuando el plus de actividad para el administrativo/a, capataz y encargado/a que se devengará por 335 días al año.

Plus rotación: en contraprestación por las modificaciones que conllevó la nueva distribución de la jornada se establece un PLUS denominado ROTACIÓN para el personal de R.B.U. y de Limpieza Viaria. Dicho Plus operará como el resto de pluses estableciendo una cantidad por día efectivo de trabajo que es la que figura en la tabla salarial anexa.

Plus de Transporte y Vestuario: ambos pluses tienen naturaleza extrasalarial y sólo se abonarán por los días efectivamente trabajados.

Se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial, como indemnización o suplido por los gastos de transporte, en la cuantía que se refleja en las tablas anexas.

Se establece un Plus Vestuario de naturaleza extrasalarial, para el mantenimiento de vestuario, en la cuantía que se refleja en la tabla salarial anexa. La citada cantidad se percibirá como compensación indemnizatoria por la limpieza y mantenimiento del vestuario de trabajo.

Art. 9.º Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias llamadas de julio, diciembre y marzo, siendo la cuantía de cada una de ellas la que figura en la tabla anexa.

Dichas pagas serán abonadas en los días siguientes:

- Paga de julio: día 15 de julio.
- Paga de diciembre: día 15 de diciembre.
- Paga de marzo: día 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

Siendo los devengos de cada una de ellas correspondientes a los periodos que a continuación se indican:

- Paga de julio: 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de diciembre: 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de marzo beneficios: 1 de enero al 31 de diciembre.

Art. 10.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 35 horas semanales, con 20 minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo, lo que viene a suponer 227 días de trabajo efectivo como máximo al año.

A partir del 1 de enero del año 2021 las jornadas de trabajo efectivo anual serán de 226 jornadas efectivas como máximo al año.

El promedio de la jornada laboral y descansos será de 5 días de trabajo con dos días de descanso semanales consecutivos, con un sistema de descanso rotativos.

Para el personal de recogida de basuras todos los días se considerará laborables a todos los efectos, salvo los días de descanso que según el calendario le corresponda y Nochebuena y Nochevieja.

El personal de Limpieza Viaria trabajará un máximo de 11 domingos al año, con un máximo de 2 domingos al mes, procurando la empresa que todos trabajen igual número de domingos al año.

Lo establecido en el párrafo anterior, no será de aplicación a las personas trabajadoras contratadas para realizar el trabajo dichos días, aun siendo su jornada completa.

El periodo de verano, estará comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre así como la Semana de La Santa, siendo el horario de entrada para el personal de recogida de residuos sólidos urbanos las 23:00 horas.

Los representantes de los trabajadores serán informados y consultados por la empresa antes de confeccionar el calendario anual.

El sistema de descansos y permisos establecido en este Convenio compensa y absorbe a los establecidos en la legislación vigente, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de los mismos.

En el supuesto que la persona trabajadora realizara un exceso de jornada, habiendo tenido que acudir a trabajar en un periodo no correspondiente a su cuadrante, el disfrute de dicho periodo perdido se fijará mediante acuerdo entre ambas partes.

Art. 11.º Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, entre las cuales se consideran las motivadas por ausencias imprevistas, aquellas cuya realización resulte imprescindible para la terminación del servicio y las que realicen por causas extraordinarias.

El precio de la Hora Extra de Fuerza Mayor para la tarea de peón y de conductor será la establecida en la tabla salarial anexa.

Se evitará la realización de horas extraordinarias ordinarias no citadas antes. El valor de la hora extraordinaria ordinaria será el que establece la tabla salarial anexa”.

Art. 12.º Festivos.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 10, el personal de recogida viene obligado a trabajar todos los festivos que por cuadrante le correspondan, percibiendo por cada uno trabajado la cuantía establecida en la tabla anexa

El personal de limpieza viaria, cuando coincidan dos o más días festivos seguidos, trabajará uno de ellos de modo que en ningún caso se deja de prestar servicio más de un día consecutivo.

En tales casos, se abonará a la persona trabajadora por festivo efectivo trabajado la cantidad que consta en la tabla salarial anexa más el Salario Base, cantidad que compensará cualquier concepto, incluidos los descansos que pudieran generarse.

A dicha cantidad se adicionarán los pluses de puesto de trabajo que ese día pudieran generarse, procurándose no trabajar más de tres festivos anuales para el servicio de limpieza viaria.

A estos efectos se entenderá por festivo tanto los domingos como los festivos indicados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, y así mismo, el día 3 de noviembre (festividad de San Martín de Porres).

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, las personas trabajadoras que habitualmente trabajen las fiestas, cobrarán el día festivo. Quien trabaje ese día coincidiendo con domingo tendrá, además un día de descanso compensatorio.

Para el personal de recogida de basuras, cuando San Martín de Porres coincida en domingo, se abonará como día festivo a toda aquella persona trabajadora que lo trabaje.

Art. 13.º Vacaciones.

Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de 32 días naturales, de vacaciones anuales, que serán retribuidos según tabla salarial anexa.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año natural que se generen.

Su disfrute será de veintiún días se disfrutarán dentro del periodo estival y once en el resto del año. Las vacaciones durante el periodo estival se disfrutaran de forma rotatoria entre la plantilla.

Los periodos anteriores deberán tomarse completos.

A los efectos aquí previstos, se entenderá por periodo estival desde el lunes de la semana en la que caiga el día 1 de junio hasta el domingo de la semana en la que caiga el 30 de septiembre.

Cuando el periodo de vacaciones fijado 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 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

El derecho mencionado al disfrute en fecha distinta se posee tanto si la persona trabajadora ya estuviera disfrutando las vacaciones como si aún no se ha iniciado su disfrute.

El calendario de vacaciones se tratará con el Comité de Empresa, debiendo tener conocimiento el personal de la fecha de disfrute de las vacaciones asignadas con una antelación mínima de dos meses.

Art. 14.º Permiso sin sueldo.

La empresa concederá al personal que lo solicite y justifique con una antelación mínima de 10 días, hasta 30 días de permiso sin sueldo al año, no pudiendo coincidir más del 8 % de la plantilla en esta situación en un mismo día.

Art. 15.º Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de licencia retribuida, a razón de todos los conceptos excepto el plus de transporte, el plus de vestuario y plus festivo, en la forma y condiciones que se especifican a continuación. Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado de registro que al efecto tenga la administración o en su defecto por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- 17 días al año por matrimonio.
- 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el caso de hospitalización los días de licencia se podrán disfrutar lo largo del periodo que dure la hospitalización.
- 4 días por fallecimiento, para familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará a 2 días más si existiere necesidad de realizar un desplazamiento superior a 100 Km de distancia desde el centro de trabajo.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 día por matrimonio, bautizo, comunión de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a 1 día más en el caso de que hubiera que hacer un desplazamiento superior a 100 Km de distancia del centro de trabajo.
- Horas para exámenes y renovación del carnet de conducir y DNI.
- El tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- El tiempo indispensable para la asistencia a cualquier tipo de consulta médica.
- 4 días de libre disposición, preavisando la persona trabajadora a la empresa con cinco días de antelación, obligándose la empresa en dar una contestación en los dos días siguientes. El número máximo de personas trabajadoras que por función y turno podrán disfrutar en un mismo día del permiso será del 5 %. A partir del año 2024, cuando una persona trabajadora solicite un día de libre disposición y este no pueda ser concedido, podrá disponer del mismo hasta el mes de febrero del año siguiente siempre que lo haya solicitado a la empresa antes del día 1 de diciembre del año en curso.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo establecido en Estatuto de los trabajadores vigente en cada momento.

Art. 16.º Incapacidad temporal.

En los casos de hospitalización, accidente laboral y enfermedad profesional, la Empresa abonará el complemento necesario para que, unido a las prestaciones de la

Seguridad Social por I.T., la persona trabajadora perciba hasta el 100 % de todos los conceptos excepto el plus de transporte, el plus de vestuario y plus festivo.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la Empresa abonará el complemento necesario hasta llegar el 100 % de todos los conceptos excepto el plus de transporte, el plus de vestuario y el plus festivo, como complemento a las prestaciones por I.T. de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja.

Art. 17.º Conductores.

En el supuesto de que alguna persona trabajadora con categoría de conductor, en el desempeño de su trabajo, sufriera la retirada del carné de conducir, la Empresa vendrá obligada a darle otro puesto de trabajo, respetando sus retribuciones salariales, hasta que, una vez finalizada dicha sanción fuera reintegrada a su anterior puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la causa de la sanción sea debida a la embriaguez o imprudencia temeraria.

La empresa se compromete a velar y garantizar el cumplimiento del código de circulación solicitando las autorizaciones administrativas necesarias con el fin de preservar el crédito de puntos del carné de conducir.

Art. 18.º Movilidad funcional.

La persona trabajadora que realice funciones superiores a las de su grupo profesional, por un período superior a seis meses, durante un año, u ocho meses alternos durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables conforme al art. 19 del Convenio.

Contra la negativa de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa, puede reclamar ante la Jurisdicción Competente.

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.

Lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo sobre reclamación de cobertura de vacantes no será de aplicación en los casos de sustitución por Incapacidad Temporal, permisos, excedencias y vacaciones.

En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Art. 19.º Ascensos.

La Empresa no contratará a ninguna persona trabajadora de nuevo ingreso para cubrir un puesto vacante, siempre que dentro del personal de plantilla o eventual en el servicio se posea la correspondiente cualificación. Para ello, las personas trabajadoras presentarán su solicitud de inclusión en la lista de candidatos. Ante esta lista, en el momento de producirse una vacante o se cree un nuevo puesto, se procederá a la realización de un examen entre los solicitantes, concediéndosele a la persona más apta el puesto, siempre que se supere la prueba de aptitud. En caso de igualdad primará la antigüedad. En todo caso, los mandos de la Empresa serán de libre designación por ésta.

El puesto vacante dejado por la persona trabajadora que promocione se cubrirá, en primer lugar, con una persona trabajadora con contrato eventual de la Empresa, en el supuesto de que no hubiera eventuales con una nueva contratación.

El tribunal calificador, estará compuesto por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Empresa.

Art. 20.º Póliza de seguros.

La Empresa suscribirá un seguro permanente que cubra los riesgos de muerte e Incapacidad permanente total, como consecuencia real y directa de todo accidente de la persona trabajadora dentro de su profesión al servicio de la Empresa, por la cuantía de 16.873 € (dieciseismil ochocientos setenta y tres).

A partir del año 2026 el importe de la citada cuantía será 18.506 € (dieciochomil quinientos seis).

Art. 21.º Préstamos.

Se crea un fondo de préstamos de 9.090 €, al objeto de conceder anticipos reintegrables, sin intereses, en la cuantía máxima de 1.212 €. El plazo máximo de devolución de estos anticipos será de 12 meses a partir de la concesión del mismo. Estos anticipos solo podrán ser solicitados por el personal fijo de plantilla con al menos 6 meses de antigüedad en la empresa.

Los anticipos solicitados se concederán en el plazo máximo de 15 días, debiendo informar la empresa al comité, cuando el saldo del fondo sea inferior a 1.212 €. La información que se le facilitará al Comité de Empresa será: relación de peticiones pendientes de la concesión del préstamo y sus cuantías individuales, ordenadas por fecha de solicitud.

A partir del año 2026 el importe de la cuantía del fondo de préstamos pasará a ser 9.999 €.

Art. 22.º Jubilación.

La empresa abonará a las personas trabajadoras que voluntariamente anticipen su jubilación, y lleven más de 5 años de servicio en la Empresa, una compensación económica conforme a la siguiente escala:

- Cinco años de servicio: 899 €.
- Diez años de servicio: 1.125 €.
- Quince o más años de servicio: 1.499 €.

A partir del año 2026 los importes de la compensación económica anterior pasarán a ser los siguientes:

- Cinco años de servicio: 988 €.
- Diez años de servicio: 1.237 €.
- Quince o más años de servicio: 1.648 €.

Art. 23.º Revisión médica.

La empresa realizará un reconocimiento anual a todo el personal sujeto a este Convenio, conforme a la legislación vigente.

El reconocimiento se efectuará sin merma en la retribución de la persona trabajadora.

Art. 24.º Seguridad y salud en el trabajo.

La Empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras los medios necesarios para la Seguridad y Salud en la Empresa, como duchas y taquillas, y adoptará las medidas

pertinentes como consecuencia de su control sobre las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de las personas trabajadoras, afectando igualmente a las personas trabajadoras dichas medidas en cuanto a su obligación de observar en su propio interés, determinadas conductas y prohibiciones.

Los camiones de servicio llevarán botiquín de urgencias.

Art. 25.º Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en cuanto resulte de aplicación a este Centro de Trabajo, según determina la referida Ley Orgánica.

Los miembros del comité de empresa, o en su caso los Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de 21 horas mensuales retribuidas cada uno que podrán acumularse en uno o varios de sus miembros, comunicándolo con antelación suficiente.

La utilización de este crédito horario llevará consigo la obligación de comunicar su disfrute con la suficiente antelación.

Art. 26.º Movilidad geográfica.

Las personas trabajadoras del Centro de Trabajo de Ávila no podrán ser trasladadas a un Centro de Trabajo distinto que suponga cambio de residencia salvo pacto en contrario.

Art. 27.º Contratación, Empleo y nuevas tecnologías.

Contratación:

Contratos de duración determinada:

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado, tendrán los mismos derechos que el resto de la plantilla, sin otra limitación que el carácter temporal de su contrato.

Contratos a tiempo parcial:

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, tendrán prioridad para pasar a jornada completa, en los casos de nuevas contrataciones que se efectúen a tiempo completo o incrementos de jornada.

Empleo y nuevas tecnologías:

Ante la implantación de nuevas tecnologías (recogida neumática, de carga lateral, soterrada, etc.), así como nuevos sistemas de barrido, queda garantizado la totalidad de empleo, así como el mantenimiento de todos los derechos de los posibles afectados.

Art. 28.º Baja y finiquito.

En los casos de contratos temporales de tiempo cierto y con motivo de la finalización del mismo, la Empresa deberá denunciarlo a la persona trabajadora con un preaviso de, como mínimo, 15 días a la finalización del mismo.

Así mismo, y en los casos previstos en el párrafo anterior, la Empresa comunicará a la persona trabajadora con cinco días de antelación al de la baja, la liquidación correspondiente en presencia de un representante de los trabajadores, para que ambos puedan comprobar que es correcta la liquidación indicada.

Art. 29.º Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente en lo que respecta a la aplicación del art. 44 de la misma.

Art. 30.º Excedencias.

La persona trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 6 meses, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si ha transcurrido 1 año desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa en un plazo de quince días. La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo a la finalización de la excedencia, preavisando la persona trabajadora a la empresa con un mes de antelación, transcurrido dicho periodo, la persona trabajadora conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

Art. 31.º Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa.

Esta Comisión se reunirá a instancia de partes, celebrándose tales reuniones dentro de las 48 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones podrán asistir asesores designados por las partes.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación de este Convenio, la Comisión Paritaria, deberá intentar mediar y conciliar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, que dentro de sus competencias le sean planteadas, individual como colectivamente por las partes, previamente a la vía administrativa y jurisdiccional. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de los miembros de esta Comisión.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa e indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión Paritaria será en calle Río Pisuerga, núm. 31, de Ávila.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria y la solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del SERLA, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento.

Art. 32.º Prendas de trabajo.

A las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio, se les entregará la siguiente ropa de trabajo, en la cuantía y frecuencia que se indican a continuación:

CONDUCTORES:

- 1 forro polar cada tres años.
- 2 pantalones al año (uno de invierno y otro de verano).
- 1 camisa al año.
- 1 polo de manga corta (para el verano).
- 1 par de zapatos al año.
- 1 par de botas al año.
- 1 traje de agua cada dos años.
- 1 par de botas de agua cada cuatro años.
- 1 anorak cada tres años.
- 1 jersey cada tres años.

PEONES DE RECOGIDA DE BASURAS:

- 1 mono de invierno al año.
- 1 pantalón de verano al año.
- 1 camisa al año.
- 1 polo de manga corta (para el verano).
- 1 par de zapatos al año.
- 1 par de botas al año.
- 1 traje de agua cada dos años.
- 1 par de botas de agua cada cuatro años.
- 1 anorak cada tres años.
- 1 jersey cada tres años.

PEONES DE LIMPIEZA VIARIA:

- 1 par de zapatos al año.
- 1 par de botas al año.
- 1 par de botas de agua cada 4 años.
- 1 camisa al año.
- 1 polo de manga corta (para el verano).
- 2 pantalones al año (uno de verano y uno de invierno).
- 1 traje de agua cada dos años.
- 1 forro polar cada 3 años.
- 1 anorak cada tres años.
- 1 jersey cada tres años.

La empresa entregará una faja lumbar a todas las personas trabajadoras que lo soliciten, siendo obligatorio el uso de la misma para quien lo solicite.

Art. 33.º Subrogación de personal.

Al término de la concesión de la contrata, las personas trabajadoras de la misma que estuviesen fijos o por contrato entrarán en la nueva empresa adjudicataria o en el Ayuntamiento, en su caso, respetándose todos sus derechos y obligaciones, de conformidad con el Convenio Colectivo General del Sector y del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34.º Prevención de Riesgos Laborales.

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad y Salud en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad y Salud en el Trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiesta su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 35.º Medidas de prevención.

La empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. A elaborar un plan de evaluación de riesgos.
2. A establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención, donde se tratarán todos los aspectos relativos a la Seguridad y Salud.
3. A consultar, informar y formar a las personas trabajadoras en todo lo que dispone la Legislación Vigente.
4. A controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y el estado de salud de las personas trabajadoras.
5. A documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Art. 36.º Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualquier otra convocatoria por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

- a. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
- b. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
- c. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
- d. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, en todos los puestos y circunstancias, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
- e. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
- f. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L.

La empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Art. 37.º Servicio de Prevención.

La empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 38.º Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo. Esta vigilancia de la salud consistirá como mínimo en las pruebas que el puesto de trabajo requiera, siendo la misma de carácter voluntario.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de las personas trabajadoras y al a confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en especial al art. 22 de Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y al art. 37 del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 39.º Drogodependencias.

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral, se tratarán con el objetivo prioritario de mejorar la salud de la persona trabajadora, facilitando a aquella que lo solicite voluntariamente la posibilidad de tratamiento. Se dará la mejor solución a través de una reunión extraordinaria del Comité de Seguridad y salud Laboral con la participación de la representación legal de los trabajadores que será quien conjuntamente decida la vía más correcta. Cuando alguna persona trabajadora se acoja a un programa de tratamiento, existirá un seguimiento del mismo por parte del Comité de Seguridad y Salud.

En el caso de que la empresa considere que existen motivos para sancionar a dicha persona trabajadora en base a lo establecido en el régimen disciplinario, la empresa deberá dar audiencia al Comité de Salud Laboral.

Art. 40.º Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, en prácticas, formación y el aprendizaje.

Disposición adicional primera. Planes de Igualdad.

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022 entre el grupo FCC Medio Ambiente, UGT y CCOO.

Disposición adicional segunda. Procedimiento para la inaplicación del Convenio Colectivo.

La modificación sustancial y/o la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará al Comité de Empresa. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la representación de la empresa y el Comité de Empresa adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA en los términos establecido en el artículo 31 del presente Convenio, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Cuando la empresa aduzca causas económicas, la comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán, al menos, los siguientes documentos:

- a) Balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditoría, que justifique el descuelgue.
- b) Memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.
- c) Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.
- d) Sin perjuicio de la anterior documentación, se aportará toda aquella que justifique la situación que se presenta como causa de descuelgue.

Disposición adicional tercera.

A partir del 1 de enero de 2025 las personas trabajadoras adscritas al Servicio de “Recogida Selectiva de Envases ligeros en la ciudad de Ávila y Barrios anexionados” quedarán incluidos en el ámbito funcional de aplicación del presente convenio en los términos dispuestos en el acuerdo de adhesión firmado al efecto por las partes negociadoras de dicho acuerdo.

Disposición transitoria primera.

Los salarios para los años 2024, 2025 y 2026 son los establecidos en las Tablas Salariales Anexas.

Para el año 2024 se establece un incremento salarial del 3 %.

Para el año 2025 se establece un incremento salarial del 3 %.

Para el año 2026 se establece un incremento salarial del 4 %.

Se pacta una revisión salarial por la diferencia entre el sumatorio de los incrementos salariales anteriores y el sumatorio de los IPC's definitivos de los años de vigencia del convenio, con un tope máximo de incremento salarial del 1 %, que será de aplicación desde el día 1 de enero de 2027.

Se adjunta una primera tabla salarial para el año 2024 (provisional) que será el resultado de aplicar un 3 % de incremento sobre la tabla salarial del año 2023 publicada en el Convenio anterior. Dicha tabla será de aplicación desde el día 1 de enero del año 2024.

Se adjunta una segunda tabla salarial para el año 2024 (provisional) que será el resultado de aplicar primeramente sobre la tabla salarial del año 2023 publicada en el Convenio anterior la revisión salarial pactada en el Convenio anterior por la diferencia entre el sumatorio de los incrementos salariales establecidos en el Convenio anterior y el sumatorio de los IPCS definitivos de los años de vigencia de dicho Convenio (siendo desconocido a la firma del presente Convenio el IPC definitivo del año 2023 se utilizará como referencia para el cálculo el último IPC publicado (septiembre 2023), actualizándose nuevamente dicha tabla cuando se conozca el IPC definitivo el año 2023), aplicando seguidamente sobre la misma un 3 % de incremento. Ésta segunda tabla será de aplicación desde el primer día de la efectiva prestación de servicios por parte de la nueva adjudicataria, tras producirse la nueva adjudicación del contrato para la Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de la ciudad de Ávila (con independencia de quien resulte la nueva adjudicataria, incluida FCC Medio Ambiente SAU), o en todo caso el día 1 de enero del año 2025, sin que en ningún caso se genere el derecho a la percepción de atrasos por parte de las personas trabajadoras. Asimismo, esta segunda tabla servirá como base para aplicar el incremento salarial pactado para el año 2025.

Disposición transitoria segunda.

En lo no recogido en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

NOTA: se entiende como:

- Recogida de residuos sólidos: al servicio de recogida de fracción resto (recogida de basura).
- Limpieza viaria: al resto de servicios taller, administración, inspección, barrido manual, barrido mecanizado, baldeos manuales, baldeos mecanizados, limpieza de pintadas, limpieza de contenedores y especiales, recogida papel y cartón y cualquier otro servicio distinto a la recogida de fracción resto.





TABLA SALARIAL 2024 PROVISIONAL

ÁVILA
SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS VERTIDO	PLUS ROTACION	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
OPERARIOS	PEON LV	31,47	6,30	8,60	0,00	2,73	0,00	1,940,99	1,903,93	1,903,93	928,82
	PEON RSU	31,47	6,30	0,00	8,60	4,00	0,00	1,940,99	1,903,93	1,903,93	928,82
	CONDUCTOR LVMECANICO	35,30	7,05	11,02	0,00	2,73	0,00	2,070,02	1,922,96	1,922,96	987,43
ADMINISTRATIVOS	CONDUCTOR RSU	35,30	7,05	0,00	11,02	4,00	0,00	2,070,02	1,922,96	1,922,96	987,43
	JEFE ADMINISTRACION	35,30	0,00	11,02	0,00	2,73	11,66	2,077,45	2,077,45	2,077,45	1.123,19
	OFICIAL ADMINISTRATIVO	35,30	0,00	11,02	0,00	2,73	4,53	2,071,92	2,071,92	2,071,92	1.112,21
MANDOS INTERMEDIOS	CAPTATZ	35,30	0,00	11,02	0,00	2,73	8,34	2,077,45	2,077,45	2,077,45	1.101,45
	ENCARGADO	35,30	0,00	11,02	0,00	2,73	11,66	2,077,45	2,077,45	2,077,45	1.123,19

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA	H.F.M.	P. TRANSPORTE	P. VESTUARIO
OPERARIOS	CONDUCTOR	112,64	15,27	22,34	5,70	2,37
	PEON	100,94	13,69	19,71	5,70	2,15
ADMINISTRATIVOS	J. ADMINISTRACION	112,64	15,27	22,34	5,70	2,56
	ADMINISTRATIVO	112,64	15,27	22,34	5,70	2,41
MANDOS	CAPTATZ	112,64	15,27	22,34	5,70	2,52
	ENCARGADO	112,64	15,27	22,34	5,70	2,56

Salario Base y plus actividad: se abonarán los 333 días del año (estando incluido los 32 días restantes en la paga de vacaciones)
Resto Pluses: Se abonarán por los días efectivamente trabajados



TABLA SALARIAL 2024 PROVISIONAL 2

AVILA
SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS VERTIDO	PLUS ROTACION	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA INVIADAD	PAGA BENEFICIOS
OPERARIOS	PEON LV	34,54	6,92	9,44	0,00	2,99	0,00	2.130,24	2.089,57	2.089,57	1.019,38
	PEON RSU	34,54	6,92	0,00	9,44	4,99	0,00	2.130,24	2.089,57	2.089,57	1.019,38
	CONDUCTOR LV/MECANICO	38,74	7,73	12,10	0,00	2,99	0,00	2.271,85	2.110,45	2.110,45	1.061,76
ADMINISTRATIVOS	CONDUCTOR RSU	38,74	7,73	0,00	12,10	4,99	0,00	2.271,85	2.110,45	2.110,45	1.061,76
	JEFE ADMINISTRACION	38,74	0,00	12,10	0,00	2,99	12,80	2.280,00	2.280,00	2.280,00	1.232,70
MANDOS INTERMEDIOS	OFICIAL ADMINISTRATIVO	38,74	0,00	12,10	0,00	2,99	4,97	2.273,93	2.273,93	2.273,93	1.226,13
	CAPTATAZ	38,74	0,00	12,10	0,00	2,99	9,15	2.280,00	2.280,00	2.280,00	1.208,84
	ENCARGADO	38,74	0,00	12,10	0,00	2,99	12,80	2.280,00	2.280,00	2.280,00	1.232,70

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA	H.F.M.	P. TRANSPORTE	P. VESTUARIO
OPERARIOS	CONDUCTOR	123,62	16,76	24,52	6,25	2,60
	PEON	110,78	15,02	21,04	6,25	2,36
ADMINISTRATIVOS	J. ADMINISTRACION	123,62	16,76	24,52	6,25	2,81
	ADMINISTRATIVO	123,62	16,76	24,52	6,25	2,65
MANDOS	CAPTATAZ	123,62	16,76	24,52	6,25	2,77
	ENCARGADO	123,62	16,76	24,52	6,25	2,81

Salario Base y plus actividad: se abonanán los 333 días del año (estando incluido los 32 días restantes en la paga de vacaciones)
Resto Pluses: Se abonanán por los días efectivamente trabajados



TABLA SALARIAL 2025 PROVISIONAL

ÁVILA
SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS VERTIDO	PLUS ROTACION	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
OPERARIOS	PEON LV	35,58	7,12	9,72	0,00	3,08	0,00	2.184,15	2.152,25	2.152,25	1.049,96
	PEON RSU	35,58	7,12	0,00	9,72	4,52	0,00	2.184,15	2.152,25	2.152,25	1.049,96
	CONDUCTOR LIMECANICO	39,90	7,97	12,46	0,00	3,08	0,00	2.340,01	2.173,76	2.173,76	1.093,61
ADMINISTRATIVOS	CONDUCTOR RSU	39,90	7,97	0,00	12,46	4,52	0,00	2.340,01	2.173,76	2.173,76	1.093,61
	JEFE ADMINISTRACION	39,90	0,00	12,46	0,00	3,08	13,18	2.348,40	2.348,40	2.348,40	1.269,68
MANDOS INTERMEDIOS	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	39,90	0,00	12,46	0,00	3,08	5,12	2.342,15	2.342,15	2.342,15	1.262,92
	CAPTAFZ ENCARGADO	39,90	0,00	12,46	0,00	3,08	6,48	2.348,40	2.348,40	2.348,40	1.245,10
		39,90	0,00	12,46	0,00	3,08	13,18	2.348,40	2.348,40	2.348,40	1.269,68

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA	H.F.M.	P. TRANSPORTE	P. VESTUARIO
OPERARIOS	CONDUCTOR	127,33	17,27	25,25	6,44	2,88
	PEON	114,10	15,47	22,28	6,44	2,43
ADMINISTRATIVOS	J. ADMINISTRACION	127,33	17,27	25,25	6,44	2,90
	ADMINISTRATIVO	127,33	17,27	25,25	6,44	2,73
MANDOS	CAPTAFZ	127,33	17,27	25,25	6,44	2,85
	ENCARGADO	127,33	17,27	25,25	6,44	2,90

Salario Base y plus actividad: se abonarán los 333 días del año (estando incluido los 32 días restantes en la paga de vacaciones)
Resto Pluses: Se abonarán por los días efectivamente trabajados



TABLA SALARIAL 2026 PROVISIONAL

AVILA
SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS CONVENIO	PLUS VERTIDO	PLUS ROTACION	PLUS ACTIVIDAD	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS
OPERARIOS	PEON LV	37,00	7,41	10,11	0,00	3,21	0,00	2.281,92	2.286,34	2.288,34	1.091,96
	PEON RSU	37,00	7,41	0,00	10,11	4,70	0,00	2.281,92	2.288,34	2.288,34	1.091,96
	CONDUCTOR LIMECAMCO	41,50	8,28	12,96	0,00	3,21	0,00	2.433,61	2.280,71	2.280,71	1.137,36
	CONDUCTOR RSU	41,50	8,28	0,00	12,96	4,70	0,00	2.433,61	2.280,71	2.280,71	1.137,36
ADMINISTRATIVOS	JEFE ADMINISTRACION	41,50	0,00	12,96	0,00	3,21	13,71	2.442,34	2.442,34	2.442,34	1.320,47
	OFICIAL T ADMINISTRATIVO	41,50	0,00	12,96	0,00	3,21	5,32	2.435,83	2.435,83	2.435,83	1.313,44
MANDOS INTERMEDIOS	CAPTAFZ	41,50	0,00	12,96	0,00	3,21	9,80	2.442,34	2.442,34	2.442,34	1.320,47
	ENCARGADO	41,50	0,00	12,96	0,00	3,21	13,71	2.442,34	2.442,34	2.442,34	1.320,47

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	FESTIVO	HORA EXTRA	H.F.M.	P. TRANSPORTE	P. VESTUARIO
OPERARIOS	CONDUCTOR	132,42	17,96	26,26	6,70	2,78
	PEON	118,67	16,09	23,18	6,70	2,53
ADMINISTRATIVOS	J. ADMINISTRACION	132,42	17,96	26,26	6,70	3,01
	ADMINISTRATIVO	132,42	17,96	26,26	6,70	2,83
MANDOS	CAPTAFZ	132,42	17,96	26,26	6,70	2,96
	ENCARGADO	132,42	17,96	26,26	6,70	3,01

Salario Base y plus actividad: se abonarán los 333 días del año (estando incluido los 32 días restantes en la paga de vacaciones)
Resto Pluses: Se abonarán por los días efectivamente trabajados