

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4** *RESOLUCIÓN de 9 de junio de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Pinto) (código nº 28101841012017).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa URBASER, S.A. (Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Pinto), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 15 de diciembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015 de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 9 de junio de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO URBASER, S.A. (PLANTA DE CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS DE ENVASES DE PINTO)

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente convenio colectivo se ha suscrito por la empresa Urbaser S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores de la Planta de Clasificación de residuos de envases de Pinto (Madrid).

Art. 2. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa URBASER, S.A., fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato, cuyos trabajos son los contenidos en el pliego de condiciones suscrito con la empresa Gedesma, S.A. para la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Pinto (Madrid).

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3 c) y 2.1.a) 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.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostenten facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos.
Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Art. 3. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor desde su firma por las partes y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2017.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia (31/12/2017), manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo que con anterioridad a dicha fecha (31/12/2019) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

Art. 4. *Subrogación.*—De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del convenio colectivo, ámbito de aplicación, al término de la concesión de la contrata que, de acuerdo con el pliego de condiciones suscrito con Gedesma, S.A., tiene adjudicada URBASER, S.A., todos los trabajadores de ésta pasarán a la nueva o nuevas contratas con todos los derechos y obligaciones, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Igualmente, la empresa entrante respetará todos los derechos de representación y garantías de la representación legal de los trabajadores.

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario, serán absorbidos por las mejoras pactadas.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.*—Se crea una comisión mixta paritaria en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social que hayan participado en la negociación del convenio.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la convocatoria.

La comisión se constituirá en un plazo máximo de diez días a contar desde la fecha de la firma del Convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Art. 7. *Concepto retributivo.*—La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada función profesional se determinan en las tablas salariales anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

El pago de la nómina mensual se efectuará en el último día hábil de cada mes. Cuando el último día hábil del mes coincida en domingo, sábado o festivo, se pagará un día antes.

Art. 8. *Salario base.*—El salario base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada función profesional en el Anexo de este convenio, abonándose por once mensualidades.

Art. 9. *Plus tóxico.*—Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un complemento por este concepto consistente en el 20 por 100 del salario base de cada función profesional. Este complemento salarial se devengará mensualmente y es el que se determina en el Anexo de este convenio, abonándose por once mensualidades.

Art. 10. *Plus de transporte.*—Se establece un plus de transporte de naturaleza extrasalarial, con el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá, por jornada efectivamente trabajada, la parte proporcional de la cantidad mensual en concepto de plus de transporte que figura en el Anexo.

Art. 11. *Plus de asistencia.*—Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que para la empresa supone el absentismo, y el quebranto económico que produce, así como la necesidad de reducirlo por su negativa incidencia en la productividad.

Por ello se establece un Plus de Asistencia que se percibirá siempre y cuando el trabajador no haya faltado al trabajo durante el periodo de devengo y su cuantía anual se establece en la tabla salarial anexa.

Para los trabajadores a tiempo parcial la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada.

El devengo y abono del mencionado plus será bimensual, por lo que el importe bimensual que, en su caso, habrá de abonarse será 1/6 del importe anual establecido en la tabla salarial anexa.

Las fechas de abono, en su caso, serán los meses de marzo, mayo, julio, septiembre, noviembre y enero del año siguiente.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan que a partir del 1 de enero de 2017 el devengo y abono del mencionado Plus de asistencia será como sigue:

- Se establece un importe diario del Plus de asistencia, según la cuantía establecida en las Tablas Salariales del Anexo I.
- Se percibirá siempre y cuando el trabajador no haya faltado al trabajo, abonándose, por tanto, por día efectivamente trabajado.

- No obstante, las ausencias al trabajo computarán de la siguiente forma a efectos de su descuento en la nómina mensual:
 - La ausencia al trabajo por tiempo superior a 1 hora de la jornada diaria tendrá una penalización, de forma que se descontará de la nómina mensual del trabajador el importe completo correspondiente a dos unidades/días del Plus de asistencia.
 - La ausencia al trabajo por tiempo igual o inferior a 1 hora de la jornada diaria conllevará que no se abone al trabajador el importe correspondiente al Plus de asistencia de dicha jornada.
- El trabajador que en un mes natural se ausente diez o más jornadas hábiles, cualquiera que sea la duración de las ausencias en estas jornadas, no percibirá cuantía alguna de Plus de asistencia correspondiente al mes en cuestión.
- El abono se realizará el mes siguiente a su devengo, de forma que en el mes de febrero se abonará, si procede, la cuantía de plus de asistencia correspondiente al mes de enero, y así sucesivamente.

A efectos de lo regulado en el presente artículo, no tendrán la consideración de faltas, previa justificación documental, las siguientes ausencias:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como regula la legislación aplicable.
- Las bajas debidas a accidente laboral.
- Vacaciones
- Los días recogidos en el presente convenio para asuntos propios.
- Las correspondientes a la utilización del crédito horario sindical.
- Las correspondientes a la asistencia, por el tiempo necesario, a consulta de médico especialista o a realización de analíticas de sangre en los servicios públicos de salud, previo aviso y justificación, y siempre que justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada laboral.

Art. 12. *Complemento de antigüedad.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Pinto (Madrid) consistente en cuatrienios del 4 por 100 sobre el salario base, con la limitación del 32 por 100 sobre el mencionado salario base.

A efectos del cálculo del complemento de antigüedad, la fecha inicial para el cómputo del tiempo de servicios en la Planta será para todo el personal el uno de enero de 2004.

No obstante, para los trabajadores que se hayan incorporado con posterioridad a esta fecha, dicho cómputo se iniciará a partir de su fecha de ingreso en la Planta.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

El complemento personal de antigüedad se abonará desde el primer día del mes en el que se cumpla cada cuatrienio.

Art. 13. *Plus de nocturnidad.*—Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad por hora trabajada consistente en un incremento del 25 por 100 sobre el salario base.

Art. 14. *Pagas extraordinarias.*—La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: será la fijada en el Anexo al presente convenio para cada una de las funciones profesionales reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a un mes sobre el salario base.
- b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de Verano y Navidad.
- c) Fecha de abono: Verano: 30 de junio o día hábil anterior; Navidad: el día 15 de diciembre o día hábil anterior.

d) Período de devengo: estas pagas se devengarán semestralmente:

- Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
- Navidad: se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Art. 15. *Participación en beneficios*.—Se considera como tal y en la cuantía establecida en el Anexo adicionándose a dicha cantidad el complemento de antigüedad que corresponda a un mes sobre el salario base.

Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado período.

Se abonará al personal el 15 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas o compensadas.

El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas. En el caso de ser abonadas, éstas serán retribuidas en las cuantías fijas e invariables señaladas en el cuadro siguiente. En el caso de compensación con libranza será por cada hora extraordinaria trabajada 1 hora 15 minutos de libranza, estableciéndose el momento del disfrute mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Conductor-Oficial	10,67 €
Peón especialista	10,05 €
Peón	9,76 €

Art. 17. *Festivos*.—Debido al carácter público del servicio que se realiza en la Planta de Clasificación de Residuos de Envases de Pinto (Madrid) y siempre que las necesidades del servicio lo requieran y la Comunidad de Madrid determine que el centro se encuentre abierto a efectos de servicio, los trabajadores que designe la empresa y con carácter voluntario, trabajarán los días festivos, sin descanso compensatorio. En compensación por el trabajo de dichos festivos, los trabajadores percibirán, por jornada efectiva de trabajo, las cantidades fijas, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador, reflejadas en la tabla salarial anexa.

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales, y asimismo, la fiesta de San Martín de Porres.

Si el día de San Martín de Porres coincidiese en domingo, éste se trasladará a otro día de la semana.

Art. 18. *Tabla salarial*.—Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio se fijarán como Anexo, formando parte inseparable del mismo.

Art. 19. *Anticipos*.—A petición de los trabajadores, la empresa concederá anticipos quincenales que no excedan de 450 euros. Este importe no se modificará durante toda la vigencia del convenio colectivo.

La petición de anticipos se efectuará del día 1º al 11º de cada mes, efectuándose su pago el día quince de cada mes o los anteriores por festivos o inhábiles.

Art. 20. *Anticipos reintegrables*.—El personal con más de un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por importe de 1.000 euros.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en el plazo máximo de un año, quedando al criterio de la Comisión Mixta Paritaria del convenio, la procedencia o no de la concesión del préstamo, así como el plazo fijado para su amortización gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda y accidentes relacionados con ella, muerte o grave enfermedad del trabajador o sus descendientes.

La empresa pondrá a disposición de la citada Comisión, a fin de que ésta lleve a cabo la concesión de los préstamos reintegrables, la cantidad de 4.000 euros. Este importe no se modificará durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Art. 21. *Jornada*.—La jornada del personal comprendido en el ámbito del presente convenio será de 40 horas semanales, con un descanso intermedio de 30 minutos diarios considerados como tiempo efectivamente trabajado, en las condiciones que se viene haciendo habitualmente.

Art. 22. *Horarios*.—La empresa establecerá los turnos de trabajo siguientes:

- Turno de mañana: de 06:00 a 14:00 horas.
- Turno de tarde: de 14:00 a 22:00 horas.

Art. 23. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales tendrán una duración ininterrumpida de treinta y un días naturales.

La empresa establecerá a principios de cada año el calendario de vacaciones, en función de las necesidades del servicio, disfrutándose éstas durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre de cada año.

El reparto de los turnos de vacaciones se pondrá en conocimiento del personal con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de disfrute de las vacaciones.

Debido a las necesidades del servicio, en caso de acumulación del personal en los mismos períodos vacacionales, el criterio a seguir para la aplicación de los descansos será de modo rotativo, con el fin de que al trabajador que el presente año le corresponda ser el primero en la elección del período, será el último en el próximo año.

El abono será el que corresponde para cada función profesional, según establece la tabla salarial anexa, adicionando a dicha cantidad el complemento personal de antigüedad que corresponda sobre un mes de salario base.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece literalmente lo siguiente:

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 coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 24. *Licencias*.—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, avisando con la posible antelación y justificando posteriormente sus motivos, tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijos, ampliables en dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave. Estos supuestos deberán estar certificados por el correspondiente facultativo.
- c) 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como regula la legislación aplicable.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Previa solicitud por escrito, con una antelación mínima de siete días a su disfrute, y autorización del responsable de la Planta, se tendrá derecho a disfrutar anualmente de 3 días para asuntos propios. A los efectos de su disfrute, no podrán coincidir en un mismo día más de un trabajador por turno de trabajo, ni se podrán unir a las vacaciones ni disfrutar en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre ni entre el 10 de diciembre y el 15 de enero.

No obstante lo anterior, los trabajadores que disfruten sus vacaciones en los meses de julio y octubre, podrán unir los días de asuntos propios a su periodo vacacional, por delante del periodo, los de julio, y por detrás del mismo, los de octubre. Deberán comunicarlo con, al menos, 20 días de antelación al inicio de su periodo vacacional.

La empresa comunicará en el plazo de 72 horas, antes de su disfrute, la aceptación o denegación de la solicitud. En caso de que las peticiones fuesen superiores, tendrán preferencia para su disfrute aquellos trabajadores que lo hayan solicitado con mayor antelación. Para resolver las posibles incidencias extraordinarias relacionadas con el disfrute de los días de asuntos propios, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria de aplicación e interpretación del convenio.

- h) Hasta un máximo de doce horas anuales para asistir, en calidad de paciente, al médico de atención primaria o al médico especialista, en ambos casos del Servicio Público de Salud.

El trabajador queda obligado a comunicar a la empresa estas ausencias al trabajo con la mayor antelación posible y a justificar tanto el motivo de la ausencia como el tiempo empleado, obligándose, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en el epígrafe a). Para acreditar la condición de pareja de hecho el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Art. 25. Permisos no retribuidos.—La empresa concederá al personal que lo solicite, previa justificación, hasta 15 días de permiso no retribuido al año, permaneciendo en alta durante el tiempo que permanezca en esta situación.

Cada trabajador podrá hacer uso de este permiso como máximo una vez cada año, con el límite anual de días establecido en el primer párrafo, debiendo disfrutarse los días ininterrumpidamente, de solicitarse más de un día.

En ningún caso podrán coincidir en esta situación dos o más trabajadores.

Estos permisos deberán solicitarse con un preaviso mínimo de quince días, salvo urgente necesidad, contestando la empresa con, al menos, cinco días de antelación a la fecha de disfrute del permiso.

En cualquier caso, esta licencia tiene un carácter excepcional y se concederá únicamente cuando existan circunstancias personales graves u otros motivos de relevancia que lo justifiquen (estudios...), que deberán acreditarse fehacientemente en todo caso.

Art. 26. Excedencias.—Forzosa:

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

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

Voluntaria:

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

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

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

En los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a un puesto de trabajo de su función profesional, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

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

Art. 27. Conciliación de la vida familiar y laboral.—Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad

efectiva de hombre y mujeres y demás normativa concordante, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras:

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto de incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento (de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen), siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

5. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

7. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

8. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

9. En los supuestos de riesgos durante el embarazo o durante la lactancia, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o otro compatible con su estado.

Paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen), siempre que su duración no sea inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso de dieciséis semanas por parto sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato derivada de las dieciséis semanas por parto o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible, el ejercicio de este derecho y, en todo caso, debe hacerlo con anterioridad a su disfrute.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Permisos retribuidos:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores), los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Extinción del contrato de trabajo:

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (art. 45.1.d y e del E.T.), enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos períodos.
- El resto de supuestos establecidos en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

Si los resultados de la evaluación de riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o función profesional equivalente, no obstante conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de Los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible a su estado.

Lo expresado en los cuatro primeros párrafos será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Art. 28. *Complemento de fondo social.*—La empresa se compromete a entregar la cantidad de 1.200,00 euros anuales en concepto de ayuda al fondo social, que será administrado por la Comisión Paritaria, compuesta en la parte social, por la representación legal de los trabajadores. Este importe no se modificará durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

Art. 29. *Seguro de accidente e incapacidad profesional.*—1. La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

— Para los casos de fallecimiento, gran invalidez e incapacidad permanente absoluta, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de veinte mil euros (20.000 euros). Este importe no se modificará durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

2. Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3. En el caso de aquellos trabajadores que por sus características especiales y personales no fueran admitidos en la cobertura del riesgo de la póliza en sus garantías, o tan sólo en una de ellas por la compañía aseguradora, la empresa, en estos casos, quedará exenta de toda responsabilidad, ya que estos trabajadores no entrarían a formar parte del riesgo de la póliza en la garantía o garantías de riesgo que determine la compañía aseguradora.

4. Cuando se produzcan los supuestos mencionados en el apartado anterior, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador o trabajadores afectados, por una sola vez al año, el mismo importe de la cuota anual individual que hubiera debido abonar a la compañía aseguradora por la cobertura del riesgo en la garantía o garantías no incluidas en la póliza de cada trabajador excluido.

De las exclusiones que efectúe la compañía de seguros la empresa, una vez tenga conocimiento de las mismas, dará cuenta al comité de empresa o delegados de personal por escrito; paralelamente se comunicará a los propios afectados por el mismo medio.

5. En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la firma por parte de la Comisión negociadora del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

6. No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Art. 30. *Incapacidad temporal.*—La empresa abonará a los trabajadores que se hallen de baja como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad con hospitalización la diferencia entre las percepciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de los conceptos incluidos en la tabla salarial.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común la empresa abonará, durante los tres primeros días de la baja, un complemento que garantice el 60 por 100 de los siguientes conceptos retributivos: salario base, antigüedad, plus transporte y plus tóxico.

Art. 31. *Representantes sindicales.*—Las centrales sindicales representadas en el comité de empresa podrán solicitar la acumulación del crédito legal de horas sindicales, correspondientes a sus representantes sindicales en uno o varios de ellos. El cómputo horario

se efectuará anualmente, de forma que cada central sindical dispondrá de una bolsa anual de horas sindicales.

Art. 32. *Jubilación*.—En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Título II del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores de la Planta de Clasificación de residuos de envases de Pinto, en fecha 25 de marzo de 2013.

Art. 33. *Seguridad e higiene, salud laboral*.—En esta materia se estará a lo dispuesto en el E.T. y en la LPRL.

Art. 34. *Ropa de trabajo*.—Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa.

Dichas prendas serán las que a continuación se detallan:

— Verano:

- Una cazadora.
- Un pantalón de algodón.
- Una camisa.
- Un par de zapatos con plantilla de acero.

— Invierno:

- Un forro polar.
- Un pantalón de algodón.
- Una camisa.
- Un par de zapatos con plantilla de acero.

Art. 35. *Promoción y ascensos*.—Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una función o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Art. 36. *Funciones profesionales*.—Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función profesional o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas, puesto de trabajo y útiles de trabajo.

El personal estará encuadrado de acuerdo con las necesidades de la planta en alguna de las siguientes funciones profesionales:

- Oficial.
- Conductor.
- Peón especialista.
- Peón.
- Jefe de Equipo.

Art. 37. *Especificación de funciones*.—Oficial: Aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico.

Conductor: En posesión del carnet correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

Peón: Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Jefe de equipo: Dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas salariales definitivas para los años 2016 y 2017 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, establecidas en base a los siguientes criterios para cada año de vigencia:

- Para el año 2016: Las tablas salariales definitivas del año 2016 serán las mismas que las definitivas para el año 2015.
- Para el año 2017: Las tablas salariales definitivas del año 2017 se establecerán con un incremento de 100 euros anuales para cada función profesional que se destinarán íntegramente al salario base, divididos en once mensualidades, de forma que se incrementará el salario base mensual de cada función profesional en 9,09 euros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa UR-BASER, S.A. de fecha 28 de abril de 2011, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo, y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL DEFINITIVA CONVENIO PLANTA PINTO ENVASES - AÑO 2016 -									
Nº pagas:		11	11	11	2	1	1	1	
Grupo profesional	Función profesional	Salario Base	P. Tóxico	Plus Transporte	P. Verano-Navidad	Paga Marzo	Plus de Asistencia Anual	Vacaciones	Bruto Anual
OPERARIOS	Peón	703.28	140.66	106.50	808.76	808.76	860.00	963.68	14.704.71
	P. Especialista	723.68	144.73	106.50	832.24	832.24	860.00	1.006.92	15.087.73
	Conductor	773.77	154.75	106.50	889.84	889.84	860.00	1.111.80	16.026.53
	Oficial	773.77	154.75	106.50	889.84	889.84	860.00	1.111.80	16.026.53

TABLA SALARIAL DEFINITIVA CONVENIO PLANTA PINTO ENVASES - AÑO 2017 -									
Nº pagas:		11	11	11	2	1	245	1	
Grupo profesional	Función profesional	Salario Base	P. Tóxico	Plus Transporte	P. Verano-Navidad	Paga Marzo	Plus de Asistencia Diario (*)	Vacaciones	Bruto Anual
OPERARIOS	Peón	712.37	142.47	106.50	808.76	808.76	4.00	963.68	14.944.67
	P. Especialista	732.77	146.55	106.50	832.24	832.24	4.00	1.006.92	15.327.74
	Conductor	782.86	156.57	106.50	889.84	889.84	4.00	1.111.80	16.266.52
	Oficial	782.86	156.57	106.50	889.84	889.84	4.00	1.111.80	16.266.52
	Jefe de equipo	848.83	169.77	106.50	965.71	965.71	4.00	1.206.60	17.459.78

(*) En el año 2017 el Plus de Asistencia se abona por los días efectivos de trabajo del año (según artículo 11 del C. Col), incluidos los días laborables del periodo vacacional.

(03/21.519/17)

