

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 7 de noviembre 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 Transferencia de San Sebastián de los Reyes) (código número 28101961012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Urbaser, Sociedad Anónima” (Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes), suscrito por la comisión negociadora el día 2 de junio de 2017, 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 artículo 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 7 de noviembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “URBASER,
SOCIEDAD ANÓNIMA”, PARA LA PLANTA DE TRANSFERENCIA
DE SAN SEBASTIÁN DE LOS REYES**

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1. *Partes que conciertan el convenio colectivo.*—El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Urbaser, S.A. y el Representante Legal de los Trabajadores de la Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes.

Art. 2. *Ámbito funcional, personal y territorial.*—El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva para los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en la Planta de Transferencia de San Sebastián de los Reyes.

Art. 3. *Vigencia, duración y prórroga o denuncia.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, excepto en los contenidos salariales que tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2017, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

La denuncia del presente Convenio Colectivo será de carácter automático, estando en vigor en cualquier caso, durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva del mismo.

Art. 4. *Absorción de personal.*—Al término de la concesión de la contrata, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato entrarán en la nueva contrata respetándoseles todos sus 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 y demás normativa concordante.

Art. 5. *Derechos adquiridos.*—Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individualmente o colectivamente, superen o no se recojan en el presente Convenio Colectivo.

Art. 6. *Comisión mixta paritaria.*—Estará compuesta por el Delegado de Personal y un Representante de la Empresa, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de éste Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan para solventar cualquier tipo de conflicto adherirse al Instituto Laboral de la C.A.M.

En caso de que el período 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.

Capítulo II

Retribuciones

Art. 7. *Conceptos retributivos.*—Durante la vigencia del presente convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- a) Conceptos salariales:
 - Salario Base.
 - Antigüedad.
- b) Complementos de calidad o cantidad de trabajo:
 - Prima por falta de accidente.
 - Plus de actividad.
 - Plus festivo.
- c) Complementos de puesto de trabajo:
 - Plus de toxicidad.
 - Plus de rotación de turnos.
 - Plus de nocturnidad.
- d) Conceptos extrasalariales de carácter indemnizatorio:
 - Plus de transporte.

La cuantía de los conceptos retributivos, será la que para cada una de las funciones profesionales figura seguidamente o en la tabla anexa al presente Convenio.

La nómina se abonará, el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si este fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

Art. 8. *Salario base.*—Será para cada función profesional el que figura en la tabla salarial anexa (12 meses).

Art. 9. *Antigüedad.*—9.1. Complemento de antigüedad: Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en dos bienios del cinco por ciento sobre el salario base mensual y posteriores quinquenios del siete por ciento también sobre el salario base mensual.

9.2. Devengo de antigüedad: La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

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 éste nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

El complemento de antigüedad se percibirá en las pagas mensuales (12), y en las extraordinarias (3), y se devengará a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan los períodos.

Art. 10. *Pagas extraordinarias.*—La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio tres pagas extraordinarias anuales 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.
- b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de julio, Paga de Navidad y Paga de marzo.
- c) Fecha de abono: Julio: 15 de julio o día hábil anterior; Navidad: el día 15 de diciembre o día hábil anterior; Marzo: 15 de marzo o día hábil anterior, del año siguiente a su devengo.
- d) Período de devengo: estas pagas se devengarán semestralmente:
 - Julio: 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.
 - Marzo: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Art. 11. *Toxicidad.*—El importe mensual del plus será el que figura en tabla anexa a éste documento.

Art. 12. *Plus de rotación de turnos.*—El importe mensual del plus será para cada función profesional, el que figura en tabla anexa a éste documento (12 meses)

Art. 13. *Prima por servicio.*—Semanalmente se realizarán 24 viajes de la planta al vertedero, abonándose el viaje extra, a partir del 25º según el importe establecido en el Anexo I para cada año.

En los días festivos en que se trabaje o se pague como “festivo” no se computarán servicios a efectos de “prima de servicios” hasta un mínimo de 4 servicios. Los adicionales a estos sí se computarán.

En otros servicios (viajes a taller a llevar camión averiado o a vertedero, a descargar cajas) la valoración será de un servicio cada hora y veinte minutos.

Art. 14. *Prima por falta de accidente.*—Los conductores-1ª que no tengan ningún parte de accidente en el transcurso del mes, obtendrán una prima mensual por la cantidad establecida en el Anexo I para cada año.

En el caso de que tuviese dos partes de accidente en un mes, al mes siguiente, aunque no tuviese ninguno, la prima quedaría reducida a la mitad.

Se entiende por parte de accidente no sólo los dados a la compañía de seguros por daños ocasionados contra vehículos, sino también los daños ocasionados a contenedores, propiedades de terceros, etc.

En el caso de que se aprecie falta de responsabilidad del Empleado en el accidente no se perderá la prima pactada.

Art. 15. *Plus de transporte.*—El importe mensual de éste plus extrasalarial de carácter indemnizatorio será el que figura en la tabla anexa a éste documento (12 meses).

Art. 16. *Complemento de nocturnidad.*—Los empleados que realicen el turno mensual de servicio nocturno, percibirán un complemento de nocturnidad del 25 por 100 de la prorrata mensual del sueldo base mensual.

Art. 17. *Plus de actividad y plus festivo.*—El importe mensual del plus de actividad será el que figura en la tabla anexa a este documento para cada una de las funciones profesionales (12 meses).

Cuando los servicios tengan que prestarse en domingo o festivo, o en el día de descanso semanal equivalente, será opción del trabajador demandar descanso compensatorio en otra fecha o, en su defecto, percibirá por todos los conceptos la cantidad establecida en el Anexo I para cada año.

El plus festivo, que se cobrará independientemente de que se trabajen, para cada una de las funciones profesionales será el resultado de multiplicar el precio del festivo establecido para cada año por quince festivos y dividirlo entre doce mensualidades.

Los festivos oficiales serán los correspondientes a 12 fiestas nacionales, 2 locales y la festividad de San Martín de Porres.

Art. 18. *Anticipos.*—Todo empleado tendrá derecho a solicitar un anticipo a cuenta de sus emolumentos de hasta 500 euros los días 15 y 25 de cada mes.

Art. 19. *Prestación complementaria por IT.*—En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o profesional, o accidente de trabajo, la empresa complementará las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 de los conceptos retributivos, desde el primer día de la baja, hasta que se produzca el alta o pase a cualquiera de las situaciones de incapacidad permanente.

Art. 20. *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.

20.1. Premio por jubilación.

El Trabajador que con más de 10 años de antigüedad opte por la jubilación antes de cumplir los 65 años de edad, percibirá de la Empresa que en esa fecha sea adjudicataria las siguientes indemnizaciones:

- 10 mensualidades a falta de 4 años.
- 8 mensualidades a falta de 3 años.
- 6 mensualidades a falta de 2 años.
- 4 mensualidades a falta de 1 año.

El importe de las mensualidades será la suma del salario base, plus de convenio, complemento personal y complemento de antigüedad del trabajador de que se trate.

Para la concesión de estas cantidades será requisito inexcusable que el trabajador solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja de la Empresa antes de que transcurran treinta días a partir de la fecha en que cumpla la edad que corresponda.

Este premio no se abonará al trabajador que se jubile parcialmente.

Art. 21. *Préstamos.*—Se constituye una bolsa de 12.000 euros para préstamos personales, con un límite máximo de concesión por trabajador de 2.000 euros. La Comisión Paritaria juzgará la concesión de los mismos y una vez agotado el fondo, no se concederán nuevos préstamos hasta que no exista metálico suficiente para acceder a su concesión.

La amortización de los préstamos se hará durante las 14 pagas posteriores a la concesión del mismo, como máximo y devengarán el interés legal. Si el tiempo que resta para la finalización del contrato con la CAM es inferior a 14 meses, el período de amortización será como máximo igual al tiempo que reste del contrato.

Capítulo III

Tiempo de trabajo

Art. 22. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será de 38 horas semanales, en turnos rotativos de 5 días por semana, siendo la jornada diaria de 8 horas durante cuatro días, y el día anterior a la libranza de 6 horas de jornada.

Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de 12 horas, tanto en la residencia como fuera de ella.

Se establece una pausa diaria de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

El descanso semanal mínimo será de 36 horas como mínimo y deberá tener lugar como regla general sábado y domingo.

Art. 23. *Calendario laboral.*—El calendario anual que establezca la distribución anual de los días de trabajo festivos, descansos semanales y vacaciones será elaborado con

conocimiento del Delegado de Personal y expuesto en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

Para todo el personal, los festivos serán los correspondientes al Municipio de Madrid Capital.

Art. 24. *Vacaciones*.—El período anual de vacaciones será de 31 días naturales para todo el personal.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo en contrario y no podrán iniciarse en sábados, domingos o festivos.

En el supuesto de que el período 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 período 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 período 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período 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.

Retribución de las vacaciones:

— Para conductores, operadores basculitas, peones y jefe de equipo: será equivalente a un mes de los conceptos de la tabla salarial adjunta, más antigüedad.

Art. 25. *Servicio nocturno*.—El horario nocturno será de 22:00 horas a las 7:00 horas, siendo el turno rotativo para cada empleado.

Art. 26. *Licencias retribuidas*.—La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, concederá hasta 15 días de permiso no retribuido al año a los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales o de estudios. En situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar hasta 1 mes.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas, que se abonarán como día efectivamente trabajado:

- Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales.
- Por matrimonio de hijos, padres o hermanos, 1 día si es dentro de la misma provincia o 2 si se celebrara fuera de la provincia.
- Por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos, 1 día si es dentro de la provincia, y 2 si ocurriese fuera de la provincia.
- Por fallecimiento de padres, suegros, hermanos e hijos, 3 días. En caso de ocurrir fuera de la provincia, 4 días.
- En caso de enfermedad grave, hospitalización, fallecimiento de familiares e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia se concederían 4 días.
- Para consulta médica ordenada por el facultativo de la Seguridad Social, el tiempo necesario, con posterior justificante.
- Para cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo necesario.
- Traslado de domicilio habitual, 2 días.
- Por nacimiento o adopción de un hijo, 3 días, de los cuales al menos 2 serán laborables. Serán ampliables en dos días más si el parto presentase especiales complicaciones.
- Por concurrir a exámenes, los días necesarios, aportando el oportuno justificante del centro.
- Para la renovación del carnet de conducir, 1 día.
- Todos los trabajadores dispondrán de las horas necesarias para asistir a médicos especialistas con menores hasta 6 años.

Todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho (aportar certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho de la CAM, durante al menos 2 años).

Todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar de 6 días retribuidos para asuntos personales. El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a:

- solicitarlo con una antelación de 72 horas.
- no pueden ser disfrutados más que por un solo trabajador de cada función profesional a la vez.
- cada cuatrimestre solo se podrán disfrutar 2 días por trabajador.

Capítulo IV

Otros derechos

Art. 27. Indemnización por invalidez o muerte.—La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal afecto por el presente Convenio Colectivo, la cual garantizará al titular o a sus beneficiarios los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de veintitrés mil euros (23.000 euros).
- Para los casos de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o incapacidad permanente total, derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de treinta y un mil euros (31.000 euros).

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

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa (dado de alta en la Seguridad Social por la empresa) en el momento de producirse el hecho causante y siempre que la contingencia que afecte al trabajador haya sido declarada por el organismo oficial competente. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del TRET (Estatuto de los Trabajadores), el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

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.

Este artículo entrará en vigor a los 30 días desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Art. 28. Acción sindical.—El Delegado de Personal dispondrá para el cumplimiento de sus funciones sindicales de un crédito horario de 40 horas mensuales, retribuidas sin pérdida de los conceptos salariales.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la Empresa con 48 horas de antelación, o el tiempo imprescindible en caso de urgencia probada.

El Delegado de Personal será informado de los contratos de trabajo en la forma dispuesta en la Ley, y asimismo estará presente en la firma de los finiquitos.

Art. 29. Seguridad y salud laboral.—La Empresa efectuará, con cargo a la misma, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente, realizándose el mismo dentro de la jornada de trabajo. El resultado del reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Dicho reconocimiento se realizará en dos turnos para posibilitar el cambio de turno del personal que esté prestando servicio en el turno de noche.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 30. Defensa jurídica.—La Empresa se compromete a realizar la defensa jurídica del conductor o conductores por causa de accidentes ocurridos al servicio de la Empresa, y de las multas de tráfico excepto las debidas a imprudencia del conductor.

Los accidentes “in itinere” entran dentro de este apartado, aunque el trabajador utilice el vehículo de su propiedad.

Art. 31. *Invalidez.*—La Empresa tratará de acoplar a los Trabajadores fijos de plantilla que padezcan una invalidez permanente que les impida realizar su trabajo habitual, en otros puestos de trabajo de la Empresa, cuyas funciones puedan realizar sin menoscabo. En caso de que se produzca, la Comisión Paritaria estudiará su acoplamiento a otro puesto para el que pueda estar capacitado, siempre y cuando exista vacante.

Art. 32. *Retirada carnet de conducir.*—Los conductores que como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de la misma, les sea retirado el carnet de conducir, siempre que no medie embriaguez o imprudencia, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la Empresa, continuando percibiendo el salario correspondiente a su función profesional.

Art. 33. *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 concursar a la plaza de Conductor se conformará un tribunal examinador compuesto por la empresa y la representación de los trabajadores y se realizará de la siguiente manera:

- Podrá concursar el personal incluido en la función profesional inmediatamente inferior de la escala en que figura la plaza a concursar.
- El personal deberá contar con una antigüedad mínima de un año en la escala de la profesión correspondiente a la plaza que se concursa.

Concurso de provisión de vacantes:

Las pruebas de ascenso a provisión de vacantes serán:

- De conocimientos teórico-profesionales.
- De conocimientos práctico-profesionales.
- De méritos profesionales.

Los conocimientos teórico-profesionales vendrán establecidos por un temario desarrollado, con los contenidos del área motivo de evaluación o en su defecto de epígrafes y bibliografía relacionada, estableciendo así un correcto criterio de calificación. Dicha documentación se entregará con suficiente antelación al personal. Su resultado tendrá un valor máximo de 35 puntos en la calificación total.

Los conocimientos práctico-profesionales comprenderán unas pruebas al efecto, cuyo valor máximo será de 45 puntos de calificación total.

El valor de los méritos profesionales se desglosará de acuerdo con los criterios siguientes:

A) Méritos de antigüedad:

- a) Se establece un sistema de puntuación por cada año de permanencia en la función profesional inmediata inferior de 1 punto, siempre que no exista ninguna falta muy grave en el expediente personal del aspirante.
- b) Por cada año de permanencia en otras funciones profesionales profesionales dentro de la empresa, distintas de la inmediatamente inferior, puntuará 0,5 puntos en idénticas condiciones de disciplina a las del párrafo anterior.

El máximo de puntos para ambos apartados será de 20 puntos.

B) Méritos profesionales:

El encargado realizará un informe con una valoración profesional del aspirante, teniendo en cuenta los dos criterios siguientes:

- El grado de experiencia, con un valor de 0 a 10 puntos.
- Aptitudes para el cargo, de 0 a 10 puntos.

El resultado final de la suma de todas las valoraciones indicadas, dividido entre tres, dará la puntuación del aspirante y servirá para adjudicar las plazas vacantes dentro del porcentaje indicado al principio.

Art. 34. *Ropa de trabajo.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo al ingreso en la Empresa será provisto de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno.

Personal de planta (peón y operador)

Uniforme de verano:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 par de zapatos.

Uniforme de invierno:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 chaqueta.
- 1 forro polar.
- 1 par de botas.
- 1 gorra con orejeras.
- Los guantes necesarios.

Alternativamente cada año, se les entregará o 1 chaquetón o 1 mono térmico.

Conductores

Uniforme de verano:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 par de zapatos.

Uniforme de invierno:

- 2 pantalones.
- 2 camisas.
- 1 chaleco.
- 1 jersey.
- 1 cazadora.
- 1 par de botas.
- 1 gorra con orejeras.
- Los guantes necesarios.

Las botas de agua, los guantes y los trajes de agua, se entregarán cuando se necesiten previa entrega del material deteriorado.

Todas las prendas se repondrán cuando, a consecuencia del trabajo, se rompan o deterioren, previa entrega de las usadas.

Art. 35. *Excedencia.*—Forzosa.

En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. La readmisión una vez finalizado la excedencia será inmediata a petición del trabajador.

Se concederá por designación o elección para cargo público, político, sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político, sindical de ámbito provincial o superior.

La Empresa cubrirá esta vacante, con contrato de interinidad, por el mismo tiempo que dure la excedencia y con personal ajeno.

1. Voluntaria.

Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año. La duración podrá ser entre tres meses y cinco años. En el supuesto de ser inferior al período máximo, esta se podrá prorrogar con la sola condición de solicitarlo el trabajador/a, con una antelación mínima de 20 días naturales. Para tener derecho a una nueva excedencia voluntaria, tras el período máximo, será necesaria la incorporación de al menos 2 años al puesto de trabajo.

La Empresa, una vez finalizada la excedencia del trabajador ya sea forzosa o voluntaria, estará obligada a la readmisión del trabajador/a, en su habitual puesto, turno y horario de trabajo, dentro del mes siguiente a la finalización de la misma. En caso de la no incorporación del trabajador/a al puesto de trabajo en los términos establecidos anteriormente, el trabajador/a que esté sustituyendo al de la excedencia, adquirirá la condición de fijo indefinido en el centro de trabajo.

Artículo 36. *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.

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 período 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 período 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.

En cualquier caso, la posible concesión del permiso de paternidad mencionado queda condicionado también a la legislación vigente aplicable y existente en cada momento.

Excedencia maternal y para atención de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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 período de excedencia no superior a tres 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 período 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este 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.

La Empresa una vez finalizada la excedencia del trabajador/a, ya sea maternal o para la atención de familiares, estará obligada a la readmisión del trabajador/a en el mismo puesto de trabajo que hubiera tenido.

A los efectos previstos en el presente Convenio, la figura del Cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el trabajador/a conviva de modo marital y estable y así lo haya acreditado a la Empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

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 período 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 de 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 período 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 período 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.

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 período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período 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.

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

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 períodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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.

Los períodos 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.

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

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.

Lactancia:

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 doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad salvaguardando todos sus derechos, a elección del trabajador/a. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Se reconoce a los/las trabajadores/as el derecho a sustituir dicha licencia por una licencia retribuida única de 20 días naturales continuados con el mismo fin, que se disfrutarán a continuación del período de descanso por maternidad. En tal caso, no podrán utilizar el derecho de ausencia diaria durante la jornada, ni reducir la misma en el período de lactancia del hijo menor.

Reducción de jornada por cuidado de menores:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años 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 del 75 por 100 de la duración de aquella.

Igualmente se respetarán aquellos pactos individuales que se lleven a cabo entre trabajador/a y empresa en cuanto a las reducciones por debajo de Convenio Colectivo. En todo caso la reducción de jornada conllevará la reducción proporcionada del salario.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

A partir de la comunicación a la Empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Así mismo, el empresario deberá evaluar junto con los Representantes de los Trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. La trabajadora embarazada disfrutará sus vacaciones reglamentarias en la fecha que lo solicite.

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.

Aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe 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 o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán 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 facultativo que asista a la trabajadora sí como la Mutua de Accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Art. 37. *Clasificación profesional.*—El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Artículo 38. *Reglamento de régimen interior.*—Todo Empleado vendrá obligado a actuar con la diligencia propia de un profesional en todo lo relacionado con las obligacio-

nes de su función profesional, actividad y puesto con que figura en la Empresa. Entre sus obligaciones específicas se enumeran a continuación las siguientes, sin que tal relación tenga carácter exhaustivo:

Obligaciones de los conductores:

1. Por ser ésta una Empresa de servicio público, deberán comportarse correctamente con el cliente en todo momento.
2. Deberán mantener en perfecto estado de higiene la cabina del camión, así como no tirar papeles, basuras, etc., en todo el recinto de la base.
3. Es rigurosamente obligatorio efectuar los vertidos en el lugar que indique la Central.
4. Verificar cada día los niveles de aceite del motor, aceite hidráulico, agua del radiador, estado de las cubiertas, etc., tanto del vehículo que normalmente tienen asignado como de cualquier otro que por necesidades del servicio se le hubiera asignado, comunicando al Jefe de Taller o a la persona que lo sustituye cualquier anomalía que hubiese en este sentido.
5. Cumplimentar un PARTE DIARIO DE TRABAJO según modelo que establezca la empresa, especificando:
 - a) Número de aviso, nombre del cliente, lugar donde se realiza el servicio indicando nombre y número. de la calle, número. de contenedor, nombre del vertedero, así como el importe del servicio si éste hubiera sido cobrado.
 - b) Adjuntar todos los comprobantes de servicio debidamente firmados por el cliente, tanto las Llevadas, Cambios o Retiradas, salvo permiso contrario de la Central, indicando hora de ejecución.
 - c) Adjuntar vales de los distintos vertederos en que se hayan realizado los vertidos.
 - d) Adjuntar los vales especiales en los que es obligatorio indicar el punto donde se recogen contenedores vacíos (Nave, Vertedero, etc.).
 - e) Los golpes o accidentes habidos en la jornada, en el que se haga constar no sólo los daños ocasionados a contrarios, de los que es necesario dar parte a la compañía de seguros, sino también los ocasionados propiamente contra contenedores, etc.
Si no lo reflejara en el citado PARTE DIARIO DE TRABAJO en tiempo y forma, el Empleado que así obrase se hará responsable de los daños y gastos ocasionados por el accidente.
Es imprescindible detallar al máximo y con la mayor claridad todos los datos precisos para realizar el parte de siniestro.
6. Si un Empleado, por haberse averiado la emisora, o por alguna otra causa justificada, tuviera que llamar por teléfono a la Central, para poder cobrar la llamada deberá especificarlo en el parte de dicho día, indicando el importe. No se abonará cantidad alguna si diariamente no se especifica lo que se ha gastado por este concepto.
7. Sujetar la lona debidamente en la parte superior de la cabina, extendiéndola sobre el contenedor, una vez cargado éste sobre el camión. En el caso de que un contenedor no se deba transportar, a juicio del Empleado, por estar excesivamente cargado, avisará a la Central e irá a verlo el Encargado General, quien tomará la decisión oportuna responsabilizándose de ello.
8. Toda avería que se produzca en el camión deberá ser comunicada por el Empleado a la Central en el mismo momento en que ésta tenga lugar, y colaborar en su reparación. La omisión de dicha obligación o el retraso en el cumplimiento de la misma que no esté perfectamente justificada se consideraría como falta grave.
En el caso de averías en ruta, pinchazos, etc., deberán ayudar al mecánico que sea enviado en la reparación de dichas averías.
9. Deberán efectuar las maniobras necesarias para depositar el contenedor en el sitio adecuado, así como enganchar y desenganchar éste del equipo del camión.
10. Cobrar los servicios que así se les indique desde la Central, teniendo por ello, la remuneración que se acuerde en el Convenio.
11. Llevar todos los días, al finalizar la jornada, el camión a la Nave, depositándolo en el sitio que se le asigne.
12. Asimismo, le será aplicable a cada uno de los empleados otras obligaciones que se deduzcan o se deriven claramente de las obligaciones anteriormente enumeradas.
13. Obligación de engrasar camiones cuando lo indique el Jefe de Equipo.

Funciones del operador basculista:

1. Controlar las entradas y salidas de vehículos, realizar su pesaje y ordenar los vertidos en las tolvas de recepción de basura.
2. Ordenar el transporte de la basura desde la planta al vertedero.
3. Controlar y confeccionar los partes de presencia del personal.
4. Efectuar los partes de entradas y salidas de vehículos.
5. Enganchar, con ayuda de un peón, los contenedores sobre las tolvas de recepción.
6. Solucionar, con ayuda de un peón, los atascos que se produzcan en las tolvas.
7. Avisar inmediatamente al supervisor de cualquier anomalía que el no pudiera solucionar.
8. Controlar el estado de limpieza del recinto y de sus instalaciones, dando órdenes para su perfecto estado de limpieza y conservación.
9. Respetar las normas de seguridad e higiene establecidas y colaborar en la extinción de incendios, accidentes laborales, etc.
10. Consultar y poner en conocimiento del supervisor cualquier duda o problema que se presente y no pueda resolver.
11. En caso de coincidencia en la jornada de trabajo de 2 operadores, uno de ellos vendrá obligado a realizar funciones de peón.

Funciones del peón:

1. Efectuar la limpieza general de la planta y de sus instalaciones, obedeciendo órdenes del peón encargado.
2. Enganchar los contenedores sobre las tolvas.
3. Mantenimiento de la jardinería.
4. Posicionar la lona y cuerdas de cierre de los contenedores.
5. Respetar las normas de seguridad e higiene establecidas y colaborar en la extinción de incendios, accidentes laborales, etc.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas salariales definitivas para los años 2016, 2017 y 2018 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 son las que se establecen en el Anexo I.
- Para el año 2017: Las tablas salariales definitivas del año 2017 se establecen con un incremento del 1 por 100 sobre tablas definitivas de 2016. La cantidad de incremento resultante se destina íntegramente entre las tres pagas extraordinarias.
- Para el año 2018: Las tablas salariales definitivas del año 2018 se establecen con un incremento del 1 por 100 sobre tablas definitivas de 2017.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto por el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, publicado en el “Boletín Oficial del Estado” de fecha de 30 de julio de 2013, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, S.A. de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (U.G.T. y CC.OO.), 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

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 TRANSITORIA

Se establece el abono de 200 euros no consolidables que se abonarán en un único pago en concepto de “gratificación de convenio” junto con la nómina de mayo de 2017, de forma que lo percibirán íntegramente aquellos trabajadores a tiempo completo que estén activos en dicha fecha y que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa. Aquellos trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad en la empresa, percibirán la parte proporcional. Asimismo, los trabajadores a tiempo parcial percibirán esta gratificación en proporción a su jornada. Esta gratificación tendrá naturaleza no consolidable.

ANEXO I
TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2016 - PLANTA DE TRANSFERENCIA S.S. DE LOS REYES

nº pagas:		12	12	12	12	12	12	12	1	1	1	TOTAL AÑO TABLAS
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS FESTIVO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS DE ROTACIÓN	PLUS DE JEFATURA	PAGA BENEFICIOS	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	
OPERARIOS	CONDUCTOR 1	1.125,70	102,28	196,80	395,23	137,98	119,26	0,00	1.283,22	1.806,22	1.806,22	29.822,66
	BASCULISTA	1.104,53	102,28	196,80	397,96	129,07	140,35	0,00	1.210,15	1.733,16	1.733,16	29.528,35
	PEÓN	1.088,78	102,28	196,80	163,16	149,42	27,30	0,00	1.182,69	1.705,68	1.705,68	25.326,93
	JEFE DE EQUIPO	1.104,53	102,28	196,80	397,96	129,07	140,35	340,21	1.210,15	1.733,16	1.733,16	33.610,87

OTROS PLUSES - IMPORTES DEFINITIVOS AÑO 2016

	PRIMA DE ACCIDENTE	PRIMA POR SERVICIO	PLUS FESTIVO (día)	
CONDUCTOR 1	57,27	18,97	157,43	

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2017 - PLANTA DE TRANSFERENCIA S.S. DE LOS REYES

nº pagas:		12	12	12	12	12	12	12	1	1	1	TOTAL AÑO TABLAS
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS FESTIVO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS DE ROTACIÓN	PLUS DE JEFATURA	PAGA BENEFICIOS (*)	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	
OPERARIOS	CONDUCTOR 1	1.125,70	102,28	196,80	395,23	137,98	119,26	0,00	1.382,63	1.905,63	1.905,63	30.120,89
	BASCULISTA	1.104,53	102,28	196,80	397,96	129,07	140,35	0,00	1.308,58	1.831,59	1.831,59	29.823,63
	PEÓN	1.088,78	102,28	196,80	163,16	149,42	27,30	0,00	1.267,11	1.790,10	1.790,10	25.580,20
	JEFE DE EQUIPO	1.104,53	102,28	196,80	397,96	129,07	140,35	340,21	1.322,19	1.845,20	1.845,20	33.946,98

(*) El incremento de la paga de beneficios del año 2017 se percibirá en el mes de marzo de 2018

OTROS PLUSES - IMPORTES DEFINITIVOS AÑO 2017

	PRIMA DE ACCIDENTE	PRIMA POR SERVICIO	PLUS FESTIVO (día)	
CONDUCTOR 1	57,84	19,16	157,43	

TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2018 - PLANTA DE TRANSFERENCIA S.S. DE LOS REYES

nº pagas:		12	12	12	12	12	12	12	1	1	1	TOTAL AÑO TABLAS
GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS FESTIVO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TOXICO	PLUS DE ROTACIÓN	PLUS DE JEFATURA	PAGA BENEFICIOS (*)	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	
OPERARIOS	CONDUCTOR 1	1.136,96	103,30	198,77	399,18	139,36	120,45	0,00	1.396,46	1.924,69	1.924,69	30.422,10
	BASCULISTA	1.115,58	103,30	198,77	401,94	130,36	141,75	0,00	1.321,66	1.849,90	1.849,90	30.121,87
	PEÓN	1.099,67	103,30	198,77	164,79	150,91	27,57	0,00	1.279,78	1.808,00	1.808,00	25.836,00
	JEFE DE EQUIPO	1.115,58	103,30	198,77	401,94	130,36	141,75	343,61	1.335,41	1.863,65	1.863,65	34.286,45

(*) El incremento de la paga de beneficios del año 2018 se percibirá en el mes de marzo de 2019

OTROS PLUSES - IMPORTES DEFINITIVOS AÑO 2018

	PRIMA DE ACCIDENTE	PRIMA POR SERVICIO	PLUS FESTIVO (día)	
CONDUCTOR 1	58,42	19,35	159,01	

(03/39.348/17)

