

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2018, 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 “Recolte Servicios y Medioambiente” (Servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Soto del Real) (código número 28102161012018).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa “Recolte Servicios y Medioambiente (Servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Soto del Real), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de enero de 2018, 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 27 de junio de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## CAPÍTULO I

### Condiciones Generales

#### **Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el Convenio colectivo**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por representación de la Dirección de la Empresa RECOLTE SERVICIOS Y MEDIOAMBIENTE, y de otra por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (Delegados de Personal) de los trabajadores y trabajadoras adscritos a la contrata correspondiente al Servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de residuos sólidos urbanos de Soto del Real (MADRID).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el ámbito de aplicación indicado en el artículo siguiente, obligando por ello tanto a las empresas como a los trabajadores y trabajadoras en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa RECOLTE., que presten sus servicios adscritos al servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Limpieza Pública Viaria de la localidad de Soto del Real (Madrid), regulando las relaciones laborales entre empresa y el personal que allí preste sus servicios, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unos y otros.

#### **Artículo 3. Vigencia y duración**

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el día 23 de octubre de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2019.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, si bien se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

#### **Artículo 4. Concurrencia de Convenios**

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General Del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

#### **Artículo 5. Absorción del personal**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en todas y cada una de las precisiones de pérdida, rescisión, modificación, etc., que pudiera llevarse a cabo respecto del servicio afecto por el presente Convenio Colectivo, debiendo subrogarse la nueva empresa adjudicataria en todos y cada uno de los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, incluyendo asimismo la presente norma convencional.

#### **Artículo 6. Condiciones, absorción y compensación**

Las retribuciones y demás condiciones laborales pactadas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos superes a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y en las condiciones aquí concertadas.

**Artículo 7. Derechos adquiridos**

Estos derechos se mantendrán en su carácter individual *ad personam* como condición más beneficiosa, en tanto superen en cómputo anual lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria**

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores y trabajadoras; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes:

- 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 de este Convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter perceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días, a contar desde el siguiente al que se hubiera solicitado.

**Artículo 9. Resolución de Conflictos****1. Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos**

Conforme a lo establecido en el Artículo 82 apartado 2º del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes y afectadas por este Convenio se comprometen formalmente a garantizar, tanto la Paz Social como la normalidad laboral durante la vigencia del mismo.

Al objeto de garantizar la Paz Social durante la vigencia del presente Convenio, el intento de la solución de los conflictos pasará inexcusablemente de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Mixta Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga. Tal trámite deberá agotarse con carácter obligatorio.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan someterse a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos así como a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de los conflictos de índole colectivo o plural que pudieran sustanciarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho organismo, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, del 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo con carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

**CAPÍTULO II****Condiciones de trabajo****Artículo 10. Jornada de trabajo**

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el personal se encuentre debidamente uniformado y en el puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La jornada de trabajo será de 38,5 horas semanales, repartidas de lunes a viernes y sábados alternos. Dicha jornada incluye 30 minutos de tiempo de descanso para el bocadillo, que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. La empresa podrá establecer la franja horaria de dicho tiempo de descanso.

Para todo el personal operario, se considera festivo el día 3 de noviembre (San Martín de Porres), en caso de coincidir con domingo se trasladará, como cualquier otra fiesta nacional.

La presentación de servicios en domingos y/o festivos, a jornada completa, se abonarán según lo establecido en tablas salariales para cada periodo, o la parte proporcional que resulte en caso de prestar servicios en tiempo inferior a la jornada completa. Se establece como jornada completa, exclusivamente para los domingos y/o festivos referidos en este párrafo una jornada de cuatro horas de trabajo efectivo.

**Artículo 11. Horas extraordinarias**

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con los comités de empresa o delegados y delegadas de Personal sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen de lunes a sábados fuera de la jornada ordinaria, esto es, de lunes a viernes o en sábado según cuadrante de rotación, se abonarán según lo establecido en tablas salariales para cada periodo, por hora efectivamente realizada o la parte proporcional por el tiempo trabajado.

**Artículo 12. Vacaciones**

Las vacaciones, para el personal a jornada completa, tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutarán en los siguientes turnos:

- Del 1 al 31 de julio
- Del 1 al 31 de agosto
- Del 1 de septiembre al 1 de octubre

Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre, ambos inclusive. La empresa podrá ampliar dicho periodo cuando el número de sábados, domingos y festivos incluidos en el mismo sea inferior a treinta.

Para el personal contratado a tiempo parcial, las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutaran en el periodo establecido en el párrafo anterior.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la plantilla y representantes de los mismos y se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, de tal forma que cualquier personal conozca su período de disfrute con al menos dos meses de antelación su inicio. Los trabajadores de la plantilla podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional en los meses verano, siempre y cuando dicha solicitud esté en poder de la empresa antes del 15 de junio.

El disfrute de vacaciones deberá hacerse dentro del año en curso.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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.

### **Artículo 13. Sanciones y Despidos**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riesgos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

### **Artículo 14. Excedencias**

El personal con un año de antigüedad podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Los periodos inferiores podrán prorrogarse hasta los cinco años en total.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan disfrutado de una excedencia voluntaria y quieran acogerse a otra, deberán dejar transcurrir al menos un año desde la finalización de la primera excedencia para que la empresa de la conceda.

Las peticiones de excedencia y de sus prórrogas quedarán resueltas por la empresa en el plazo máximo de quince días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito para el desarrollo de las mismas funciones que tenía cuando lo solicitó.

En el caso de las excedencias por cuidado de hijos y 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, se aplicará lo previsto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que solicite la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato, en este supuesto y durante el tiempo de excedencia se computará a los efectos de antigüedad.

Si el personal en excedencia no se reincorporara, el sustituto, pasará a formar parte de la plantilla, como fijo, respetándole la antigüedad.

### **Artículo 15. Conductores y conductoras**

En posesión como mínimo del carnet de conducir clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todos los camiones recolectores-compactadores, con independencia de su P.M.A., y los vehículos cuyo P.M.A. sea superior a 3.500kg, serán conducidos por el personal que ostente las funciones y/o especialidad profesional de conductor o conductora.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir a un conductor o conductora, la Empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores y conductoras los trabajos encomendados.

Los conductores y conductoras, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carnet de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

#### **Artículo 16. Grupo Profesional de operarios y operarias**

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- a) **Conductor/Conductora de limpieza:** en posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.  
Tiene a su cargo la conducción y manejo de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
- b) **Conductor/Conductora recogida:** en posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.  
Tiene a su cargo la conducción y manejo de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.
- c) **Peón de Limpieza Viaria:** trabajador o trabajadora 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 de los centros de trabajo, todo ellos siempre y cuando estén comprendidos dentro de las funciones inherentes y específicas de su puesto de trabajo.

#### **Artículo 17. Licencias y Permisos**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos abonándose estos como efectivamente trabajados:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho, debidamente acreditado en el Registro correspondiente, 16 días naturales.
- b) Por intervención quirúrgica grave, hospitalización, enfermedad o accidente grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días naturales si es en la provincia donde reside el trabajador y 5 días naturales si es fuera de la misma.
- c) Por fallecimiento de pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día natural.
- d) Por nacimiento o adopción de hijo o hija, 4 días naturales de los que al menos, dos de ellos serán hábiles.
- e) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a los que deba concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Universitario y examen del permiso de conducir.
- f) Dos días por traslado de domicilio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborales en un

periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador o trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del T.T. en el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Un día natural, dos días si es fuera de la provincia, por matrimonio de padres/madres, hijos/hijas, nietos/nietas y hermanos/hermanas, de uno u otro cónyuge con el límite anual máximo de tres bodas por año natural o proporcionalmente si fuera inferior al año tiempo de duración del contrato de trabajo.
- j) Por el tiempo necesario para asistencia al médico con posterior justificación.
- k) Se establecen 7 días de asuntos propios. El trabajador deberá avisar su disfrute con la mayor antelación posible y en todo caso con al menos 48 horas a su disfrute, salvo causa de fuerza mayor.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato inferior al año disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su contrato.

#### **Artículo 18. Ascensos**

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

Para ascender a una categoría 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 seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba. El trabajador o trabajadora volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

#### **Artículo 19. Plazas Vacantes**

Las empresas contratarán a trabajadores o trabajadoras como fijos, en el plazo de 15 días y sin tener en cuenta la plantilla, por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente.

Igualmente se actuará en los casos de invalidez que no supongan el reingreso del personal en la plantilla y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

En caso de excedencia se cubrirán las vacantes durante el tiempo que duren estas.

En caso de jubilación se cubrirá la plaza mediante la contratación de un personal bonificado durante dos años.

Las jubilaciones parciales serán cubiertas de acuerdo con lo contemplado en el artículo correspondiente. Se entregará a primeros de cada año a los Representantes Legales de los Trabajadores y trabajadoras una relación de todo el personal adscrito a su Contrata indicando:

- Nombre
- Apellidos
- Categoría
- Fecha de antigüedad
- Fecha de nacimiento
- Tipo de contrato

**CAPÍTULO III****Condiciones económicas****Artículo 20. Antigüedad**

Los trabajadores y trabajadoras fijos comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en dos trienios al 5% y posteriores quinquenios al 7% sobre el salario base.

Se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas para el trabajador que se hubiesen pactado referentes al plus de antigüedad.

**Artículo 21. Devengo de antigüedad**

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del 1 de enero de 2010.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo 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.

Este complemento se abonará por día natural, así como en las pagas extras (30 días en cada una) y en la de beneficios, (15 días) para los trabajadores y trabajadoras de Limpieza y Recogida.

A los trabajadores y trabajadoras con jornada parcial se les abonará en función de su jornada.

**Artículo 22. Pagas Extraordinarias**

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de verano y Navidad y de Participación de beneficios.
- b) Cuantía: se estará para su cálculo, a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.
- c) Fecha de abono: la de Verano, junto con la nómina del mes de junio; la de Navidad, a mediados del mes de diciembre, la de Participación en Beneficios, junto con la nómina del mes de marzo del año siguiente a su devengo.
- d) Periodo de devengo: las de verano y Navidad se devengarán semestralmente, la de Participación en Beneficios anualmente.

Verano: se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Navidad: se devengará del 1 de julio al 3º de diciembre del año en curso.

Participación en Beneficios: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior y, su abono será proporcional a los meses o fracciones del mes trabajados durante el citado periodo, no devengándose las ausencias injustificadas.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones, prorrateándose su importe en razón al tiempo de servicios.

**Artículo 23. Estructura Salarial**

Por unidad de tiempo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

Personales por cantidad o calidad de trabajo: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la cantidad o calidad de trabajo realizado. Estas no serán nunca consolidables, percibiéndose únicamente cuando se realice efectivamente la actividad que da derecho a su percepción.

**Artículo 24. Salario base**

Se entiende por Salario Base el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a una de las categorías profesionales descritas en el presente Convenio Colectivo.

El Salario Base remunera la jornada de trabajo efectiva pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso, incluidas las vacaciones, legalmente establecidas.

**Artículo 25. Plus Puesto de Trabajo**

A partir de la firma del presente convenio, los pluses de actividad y asistencia y plus incentivos que se abonaban con anterioridad a la firma del presente convenio; pasan a denominarse plus puesto de trabajo.

Este plus, únicamente se abonará a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en las actividades de Limpieza Viaria y Recogida y, se abonará por prestar servicios con un rendimiento normal y correcto, cumpliendo dentro de la jornada de trabajo con el itinerario y el servicio asignado.

La cuantía de este plus aparece reflejado en la tabla anexa, para las diferentes categorías.

**Artículo 26. Plus Transporte**

Este plus, se abonará en concepto de transporte y tiempo de desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo. Se abonará mensualmente excepto en vacaciones y, por los importes que se recogen en la tabla anexa, para las diferentes categorías, encuadradas dentro de las actividades de Limpieza Viaria y Recogida.

**Artículo 27. Plus Tóxico-penoso**

A partir de la firma del presente convenio, quedan eliminados el plus tóxico y el plus penoso, que se abonaban con anterioridad a la firma del presente convenio, pasan a denominarse plus tóxico-penoso.

Este plus, únicamente se abonará a los trabajadores y trabajadoras encuadrados en las actividades de Limpieza Viaria y Recogida y, se abonará por la realización de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, aun cuando concurren dos o más supuestos que lo generen.

**Artículo 28. Plus Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, devengarán un plus de nocturnidad por hora trabajada, consistente en un incremento del 25% sobre el salario base.

**Artículo 29. Día y lugar de pago**

La empresa efectuará la entrega de la nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo durante su jornada laboral. El día de pago se hará efectivo el último día de cada mes o, el inmediatamente anterior si este fuere sábado, domingo o festivo.

**Artículo 30. Incremento salarial**

El incremento para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo será el establecido en tablas salariales.

**Revisión Salarial**

Las tablas salariales se revisarán, a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, como a continuación se indica:

- 31 de diciembre de 2017: En caso de que el IPC anual a 31 de diciembre sea superior al incremento ya aplicado en tablas salariales (1,2%), se revisarán todos los conceptos económicos del convenio hasta el 0,85% de dicho IPC, siempre y cuando el resultado de dicha revisión sea superior a lo ya previsto en tablas salariales.
- 31 de diciembre de 2018: En caso de que el IPC anual a 31 de diciembre sea superior al incremento ya aplicado en tablas salariales (1,2%), se revisarán todos los conceptos económicos del convenio hasta el 0,85% de dicho IPC, siempre y cuando el resultado de dicha revisión sea superior a lo ya previsto en tablas salariales.

- 31 de diciembre de 2019: En caso de que el IPC anual a 31 de diciembre sea superior al incremento ya aplicado en tablas salariales (1,4%), se revisarán todos los conceptos económicos del convenio hasta dicho IPC, siempre y cuando el resultado de dicha revisión sea superior a lo ya previsto en tablas salariales.

**Artículo 31. Plus Absentismo**

Se establece una paga de absentismo en las cuantías fijadas en la tabla salarial anexa para todas las categorías y para el personal a jornada completa. Para los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial la cuantía de esta paga será proporcional a la jornada realizada.

Para tener derecho a esta paga, que se abonará en el mes siguiente al del año de devengo de esta paga, los trabajadores y trabajadoras deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días laborables de cada año, no permitiéndose a los efectos del cobro de la misma, más ausencias que las surgidas por la primera baja de incapacidad temporal, licencias retribuidas, horas sindicales, bajas por maternidad e incapacidades temporales derivadas de accidente laboral o que requieran hospitalización.

En caso de pérdida de la contrata por parte de la empresa prestataria del servicio, por cualquier causa, sin que el año natural hubiera finalizado, dicha empresa deberá hacerse cargo de la parte proporcional de esta paga, teniendo en cuenta para ello que el requisito de prestación de servicios durante todos los días laborables, estará referido al periodo de tiempo que dentro de dicho año natural hubiera permanecido como prestataria del servicio.

El importe correspondiente será abonado junto con el resto de cantidades que correspondan en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

**Artículo 32. Ropa de trabajo.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio al ingreso en la Empresa será provisto de dos uniformes, uno de verano y otro de invierno. El primero se entregará antes del 31 de mayo y el de invierno antes del 30 de septiembre. Serán renovados cada año en las fechas indicadas:

- VERANO (MAYO):
  - 2 pantalones
  - 2 camisas
  - 1 par de zapatos
  - 1 chaqueta de verano
  - 1 gorra de verano
- INVIERNO (OCTUBRE):
  - 2 pantalones
  - 2 camisas
  - 1 chaleco
  - 1 forro polar (cada dos años o a petición si existe deterioro)
  - 1 cazadora (cada dos años o a petición si existe deterioro)
  - 1 par de botas
  - 1 gorra con orejeras
  - 1 alzacuellos
  - los guantes necesarios

**CAPÍTULO IV****Mejoras sociales****Artículo 33. Anticipos quincenales**

Son los que puede solicitar el trabajador, una única vez al mes, y cuya cuantía no podrá ser superior al 90% de las cantidades devengadas hasta el momento de la solicitud, con exclusión del devengo de las pagas extraordinarias.

El trabajador deberá solicitarlo, como máximo, antes del día 10 del mes correspondiente.

**Artículo 34. Seguro colectivo de vida**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive fallecimiento por accidente laboral, gran invalidez por accidente laboral, incapacidad permanente absoluta por accidente laboral e incapacidad permanente total por accidente laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán, durante la vigencia del presente convenio en concepto de indemnización 12.600 €, independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan.

**Artículo 35. Anticipo reintegrable**

Los trabajadores y trabajadoras fijos con más de un año de antigüedad en la contrata podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 1.000€. Estos anticipos devengarán el interés legal.

La amortización de dicho anticipo se hará durante las quince pagas posteriores al mismo como máximo, y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

La empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos 7.000€, siendo estas cantidades fijas durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

**Artículo 36. Prestación complementaria por IT**

En los casos de I.T. por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, las empresas abonarán un complemento que garantice el 100% de todos los conceptos económicos desde el inicio de la I.T. y mientras dure esta.

En los casos de I.T. por enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que garantice el 75% de todos los conceptos salariales antes citados durante los 8 primeros días y si supera el octavo día, se abonará el 100% con efectos retroactivos al primer día.

Las situaciones de I.T. no producirán merma alguna en la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias o especiales.

**Artículo 37. Embarazo, lactancia y maternidad**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, 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 esta 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.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente 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 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 para la reincorporación 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 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 seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, 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, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años 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 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 o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

#### Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En el caso de la mujer trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutaran inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

#### Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras y trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas 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 la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

**Artículo 38. Revisión médica**

Asimismo, la empresa ofrecerá un reconocimiento médico anual, que será de carácter voluntario, salvo que por norma o disposición legal se establezca el carácter obligatorio del mismo.

Dichos reconocimientos se llevarán a efecto dentro de la jornada laboral.

**Artículo 39. Jubilación**

Los trabajadores y trabajadoras que soliciten su jubilación recibirán, por parte de la empresa concesionaria en ese momento y por cada año de trabajo en la contrata, en el momento de producirse aquella, las siguientes cantidades:

- A los 61 años: 210€
- A los 62 años: 158€
- A los 63 años: 105€
- A los 64 años: 80€
- A los 65 años: 80€

Igualmente se abonará idéntica cantidad de 80 euros por año de servicio prestado, cuando el trabajador o la trabajadora a solicite la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Respecto a los requisitos, modo y tiempo de acceso a la jubilación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para dicha materia en cada momento durante la vigencia del presente convenio colectivo.

**Jubilación parcial:**

Dicha relación laboral se instrumentara mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo parcial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

Se estará a lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores, o la legislación vigente en cada supuesto, para impulsar la celebración de contratos de relevo.

No obstante lo anterior, el personal relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

1. Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.
2. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.
3. Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del personal relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del personal sustituido, siempre y cuando cumpla con los requisitos de cotización legalmente establecidos.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el personal parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de jubilación.

La empresa en la que preste servicio el personal en el momento de producirse la jubilación parcial abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial, la misma cantidad que se refleje en el convenio para el caso de jubilación a los 63 años, independientemente de la edad en la que realmente se produzca la jubilación.

La jubilación parcial anticipada y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para esta jubilación que se acaba de expresar, supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación total anticipada previsto en el primer apartado de este artículo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total del trabajador.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de Enfermedad y Accidente del mismo, de modo que tales trabajadores y trabajadoras sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores y trabajadoras jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el personal estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de prestaciones sociales y anticipos quincenales y reintegrables, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores y trabajadoras contratados para sustitución de vacaciones.

## CAPÍTULO V

### Garantías sindicales

#### Artículo 40. Garantías sindicales

Se estará a lo dispuesto en estas materias en el E.T. y la Ley orgánica de Libertad Sindical y demás normas complementarias contenidas en la legislación laboral vigente.

El Delegado de Personal dispondrá de 15 horas sindicales para el ejercicio de las funciones representativas.

#### Artículo 41. Cuotas Sindicales

A requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a los sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cantidad y el número de cuenta a la que debe transferir.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Igualdad de oportunidades**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, así como a velar porque la aplicación de las normas laborales no incurra en infracción alguna del estricto cumplimiento de las normas constitucionales.

Recolte Servicios y Medioambiente, S.A.U. se compromete no sólo a cumplir la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sino también a conseguir que la igualdad de género se integre totalmente en la cultura de la compañía. Como apoyo a este compromiso la empresa ha firmado el pasado 25 de Abril de 2016, junto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y las trabajadoras, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha revisado, conforme a lo establecido en las medidas a adoptar previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que el lenguaje utilizado en la redacción de este Convenio Colectivo, no utilice lenguaje sexista, adaptándose al plan de igualdad de oportunidades de la empresa.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.****Jubilación Anticipada Parcial**

De conformidad con los acuerdos de Jubilación Anticipada Parcial de fecha 27 de marzo de 2013, todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo incluidos en el acuerdo, continuarán rigiéndose para dicha jubilación en los términos indicados en el mismo.

**Trabajadores y trabajadoras jubilados con anterioridad al Acuerdo de 27/03/2013**

Sin perjuicio de lo expuesto en el punto precedente, los trabajadores y trabajadoras que con anterioridad a dicho acuerdo de fecha 27 de marzo de 2013, tuvieran un contrato de relevo como consecuencia de una jubilación anticipada parcial estarán sujetos a la normativa prevista en la fecha de formalización de su contrato de jubilación parcial.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Para todo lo no regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

**TABLAS SALARIALES 23/10/2017 AL 31/12/2018**

Del 23/10/2017 al 31/12/2017

GRUPO OPERARIOS	S.BASE	P. PUESTO DE TRABAJO	P. TRANSPORTE	P. TÓXICO-PENOSO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL	PLUS ABSENTISMO
PEÓN Limpieza LV	528,04 €	264,57 €	108,09 €	85,96 €	1.128,29 €	1.128,29 €	544,01 €	1.174,29 €	14.828,14 €	316,45 €
Conductor Recogida	598,53 €	327,01 €	130,47 €	100,51 €	1.401,66 €	1.401,66 €	739,61 €	1.401,66 €	17.666,24 €	377,02 €

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	80,96 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	9,11 €

2018

GRUPO OPERARIOS	S.BASE	P. PUESTO DE TRABAJO	P. TRANSPORTE	P. TÓXICO-PENOSO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL	PLUS ABSENTISMO
PEÓN Limpieza LV	534,38 €	267,74 €	109,39 €	86,99 €	1.141,83 €	1.141,83 €	550,54 €	1.188,39 €	15.006,08 €	320,25 €
Conductor Recogida	605,71 €	330,93 €	132,03 €	101,72 €	1.418,48 €	1.418,48 €	748,49 €	1.418,48 €	17.878,24 €	381,54 €

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS	81,93 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	9,22 €

(03/23.065/18)

