I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

3 *RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Urbaser, S. A., Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos del Municipio de Móstoles. (Código 28006881011990).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Urbaser, S. A., Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos del Municipio de Móstoles, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de enero de 2019, 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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 29 de enero de 2020.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

BOCM-20200229-3

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE MÓSTOLES (MADRID)

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Este convenio está suscrito por la empresa URBASER, S.A. como empresa adjudicataria del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Móstoles y la representación legal de los trabajadores.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes para establecer el presente Convenio Colectivo, obligándose, por tanto, ambas partes durante todo el tiempo de su vigencia.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo de la empresa URBASER, S.A. con el personal de las funciones/especialidades profesionales señaladas en la tabla salarial anexa, adscritas a los servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos concertada con el Excmo. Ayuntamiento de Móstoles (Madrid).

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

– El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
– Los empleados que ostenten facultades de representación de la empresa o aquellos que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos últimos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma, independiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, excepto en aquellos puntos o materias en las que expresamente se disponga otra cosa. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2020 y las retribuciones pactadas para el año 2018 se abonarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 2018.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia (31/12/2020), manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta el 30 de junio de 2022, salvo que con anterioridad a dicha fecha (30 de junio de 2022) las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DEL PERSONAL

En esta materia se estará a 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.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

ARTÍCULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

BOCM-20200229-3

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones, en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTÍCULO 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán los derechos que pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente Convenio.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA

Estará compuesta por un miembro de la parte social y por un miembro de la empresa y tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del Convenio.
b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la solución de conflictos de ámbito colectivo.
d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

Cada parte podrá acompañarse del asesor correspondiente.

La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente en que fue solicitado. Sus informes y actividades no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las leyes, según forma y alcance que éstas regulen.

ARTÍCULO 9.- JORNADA DE TRABAJO

Plantilla de diario:

La jornada de trabajo es de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con 30 minutos diarios para bocadillo, considerado este tiempo como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores disfrutarán, de 4 días de convenio cada año, que tendrán la consideración de no laborables y retribuidos como si de días efectivamente trabajados se tratara, que quedarán establecidos por la parte social reflejándose en el calendario laboral que se elabore antes del 31 de diciembre del año anterior.

Plantilla de sábados, domingos, festivos y días de convenio:

Los sábados, domingos, festivos y días de convenio se realizará un servicio con personal contratado para prestar sus servicios los mencionados días, por lo que su retribución y sus condiciones serán proporcionales al tiempo trabajado, abonándose como jornada ordinaria de trabajo según la tabla salarial anexa para este personal.

La jornada diaria será de 7 horas, en la que estarán incluidos treinta minutos de descanso, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 10.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración de TREINTA Y UN DÍAS naturales y se disfrutarán de forma rotatoria en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre para el personal a tiempo completo, y para personal a tiempo parcial (de sábados, domingos, festivos y días de convenio) será de 11 días hábiles y se disfrutarán en el mismo periodo de igual manera.

El personal a tiempo parcial (de sábados, domingos, festivos y días de convenio) de forma voluntaria podrá sustituir al personal a tiempo completo durante su periodo vacacional. En este caso, el trabajador a tiempo parcial que realice la sustitución suscribirá un documento con la

BOCM-20200229-3

empresa en el que se reflejará el cambio temporal de jornada, la duración del cambio y la fecha en que el trabajador retornará a su jornada habitual a tiempo parcial. Al trabajador sustituto le serán de aplicación las siguientes reglas:

1. Se procederá a liquidar las retribuciones devengadas por este hasta el día inmediatamente anterior al inicio de la sustitución (incluidas las pagas extras). No se liquidarán las vacaciones.
2. Al finalizar la sustitución, se procederá a liquidar las retribuciones devengadas por el trabajador durante este periodo a tiempo completo, incluidas las pagas extras y la parte proporcional de vacaciones, que le serán abonadas en la liquidación.
3. El tiempo de sustitución por vacaciones no computará a efectos del devengo de los días de vacaciones anuales. De esta forma y a modo de ejemplo, un trabajador a tiempo parcial (de sábados, domingos, festivos y días de convenio) que sustituya las vacaciones de trabajadores de diario durante los meses de julio y agosto generará derecho al disfrute de 9 días de vacaciones anuales, que resultan del siguiente cálculo:

Meses devengados (10 meses en el ejemplo) / 12 meses año * 11 días vacaciones año SDF

Los decimales se redondearán al número entero más próximo para extraer los días.

En base a lo anterior, en el caso de no poder disfrutar el personal a tiempo parcial (de sábados, domingos, festivos y días de convenio) de sus días de vacaciones en el periodo establecido en el primer párrafo, serán disfrutados en fechas de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Durante el periodo vacacional, cada trabajador percibirá las retribuciones que figuran en las tablas salariales anexas para su función profesional, adicionándose la cuantía correspondiente a una mensualidad del complemento de antigüedad que viniere percibiendo, las cuales se abonarán en un concepto salarial denominado “vacaciones”, con arreglo a la siguiente fórmula:

{(Importe tabla + antig.) / días del mes} * Días de vacaciones disfrutadas

ARTÍCULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Solamente se realizarán horas extraordinarias en caso excepcionales, como daños extraordinarios urgentes, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 38 del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

ARTÍCULO 12.- HORAS ADICIONALES

Las horas trabajadas que superen la jornada de trabajo establecida en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo, pero que no sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de *horas adicionales*.

Estas *horas adicionales* se retribuirán como si de horas extraordinarias se trataran y su realización será voluntaria para el trabajador.

ARTÍCULO 13.- HORAS COMPLEMENTARIAS

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Podrán realizar las horas complementarias los trabajadores a tiempo parcial que hayan formalizado por escrito con la empresa pacto de horas complementarias, sin que haya discriminación alguna.
   El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, en cómputo anual.
   El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo contratadas, en cómputo anual.
b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
c) El trabajador a tiempo parcial deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo que, como regla general será, de 24 horas.

BOCM-20200229-3

No obstante lo anterior, en caso de que la realización de horas complementarias sea necesaria para la finalización de los servicios, cubrir ausencias imprevistas, atender a procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, la empresa podrá preavisarlo el mismo día. Este preaviso podrá realizarlo la empresa por escrito o de forma verbal.

Como regla general, la realización de horas complementarias será para cubrir una jornada normal de trabajo (con su correspondiente descanso para el bocadillo), y sólo se utilizarán para cubrir una jornada inferior en casos excepcionales.

No se emplearán las horas complementarias para la prestación del servicio especial por aumento de producción en las jornadas navideñas de los días 26 de diciembre y 2 de enero, que se seguirá realizando con la plantilla que corresponda y según acuerdo entre empresa y Comité.

d) Prevalecerá la voluntad del trabajador para la realización de este tipo de horas, que podrán ser prestadas de lunes a domingo.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso por escrito. La negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

e) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas, en cómputo anual.

Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra a).

f) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso legal y convencionalmente establecidos.

g) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias.

i) La distribución de las horas complementarias se hará de forma equitativa, entre todos los trabajadores que quieran realizarlas.

Cada mes se entregará al Comité de empresa una relación con los trabajadores que hayan realizado horas complementarias.

La realización de las horas complementarias no supondrá la suplantación de las plazas permanentes en el servicio de RSU de Móstoles.

ARTÍCULO 14.- EXCEDENCIAS

a) Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad, podrán solicitar de la empresa la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. La petición de excedencia quedará resuelta en el plazo de un mes.

Si el trabajador no solicitara el reingreso por escrito con un preaviso de, al menos, dos meses, perderá el derecho de su puesto de trabajo en la empresa, siendo reincorporado en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y función/especialidad profesional.

b) Excedencia por cuidado de hijo y excedencia por cuidado de familiar

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad

BOCM-20200229-3

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

ARTÍCULO 15.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, LACTANCIA

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y su normativa concordante, y del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 16.- CONDUCTORES

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando su retribución durante este tiempo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria.

La empresa velará por el cumplimiento de Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores los trabajos encomendados.

Los conductores tanto de día como de noche, tendrán el día libre para tramitaciones y exámenes de carnet de conducir, sin merma de sus haberes.

Este artículo también será de aplicación para aquellos trabajadores de la contrata, que aún sin ser conductores, se vean en la obligación de conducir vehículos.

ARTÍCULO 17.- LICENCIAS Y PERMISOS

Las Empresas podrán conceder a los trabajadores que lo soliciten, por causas justificadas y razonables, hasta 10 días de permiso sin sueldo al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

a) El tiempo necesario para concurrir a exámenes siempre que acrediten estar matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza.

BOCM-20200229-3

b) 20 días en caso de matrimonio.
c) Tres días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.
d) Dos días en caso de accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
e) 2 días por traslado de domicilio habitual.
f) 1 día por matrimonio de hijos y hermanos. Si por este motivo precisa desplazarse a localidad distinta a la suya habitual, se ampliará a 2 días.

Si los anteriores hechos causantes se producen fuera de la jornada laboral, dichas licencias se disfrutarán a partir del día siguiente.

Los trabajadores con, al menos, un año de antigüedad en la empresa disfrutarán de cuatro días libres anuales por asuntos propios. Aquellos que tengan menos de un año de antigüedad y más de seis meses, disfrutarán de un número de días anuales en la proporción correspondiente a dicha antigüedad. No podrán coincidir en la misma fecha de disfrute, por este motivo, más del 10 por 100 de los trabajadores de cada plantilla (diario y parcial).

ARTÍCULO 18.- SEGURO COLECTIVO

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización VENTICUATRO MIL OCHOCIENTOSTRECE CON TREINTA Y UN EUROS (24.813,31 €), independientemente de la prestación que le corresponda por este motivo. Esta cantidad permanecerá inalterada durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Esta cantidad entrará en vigor a los 30 días de la firma del presente convenio.

Este capital únicamente se percibirá cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un periodo de revisión conforme al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

ARTÍCULO 19.- 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/especialidad profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector.

ARTÍCULO 20.- ASCENSOS

Serán de libre designación por parte de la empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General, Subencargado General y demás mandos del Centro de Trabajo.

En las demás funciones/especialidades profesionales, las vacantes permanentes (fallecimiento, jubilación a los 65 años, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, bajas voluntarias y despidos cuya causa no sea la amortización del puesto de trabajo) o plazas de nueva creación permanentes que se produzcan, se proveerán de la siguiente forma:

1. Vacantes o nuevas plazas permanentes de conductores de la plantilla de diario: Optarán los peones fijos de la plantilla de diario en posesión del carnet de conducir requerido. En caso de no ser cubiertas por estos, serán los conductores fijos de la plantilla de parcial quienes opten a dichas plazas.
   No obstante lo anterior, una vez generada la vacante, tendrán preferencia para ocupar el mismo turno de la plaza vacante los conductores fijos de la plantilla de diario que presten

BOCM-20200229-3

servicios en turnos diferentes. En caso de que opten dos o más trabajadores al cambio de turno, prevalecerá el criterio de antigüedad. En caso de cubrirse por alguno de estos, la plaza vacante a cubrir será la del turno que haya quedado descubierto por este movimiento.

2. Vacantes o nuevas plazas permanentes de conductores de la plantilla de parcial: Optarán los peones fijos de la plantilla de parcial en posesión del carnet de conducir requerido.
   No obstante lo anterior, una vez generada la vacante, tendrán preferencia para ocupar el mismo turno de la plaza vacante los conductores fijos de la plantilla de parcial que presten servicios en turnos diferentes. En caso de que opten dos o más trabajadores al cambio de turno, prevalecerá el criterio de antigüedad. En caso de cubrirse por alguno de estos, la plaza vacante a cubrir será la del turno que haya quedado descubierto por este movimiento.
3. Vacantes o nuevas plazas permanentes de peones de la plantilla de diario: Optarán los conductores y peones fijos de la plantilla de parcial.
   No obstante lo anterior, una vez generada la vacante, tendrán preferencia para ocupar el mismo turno de la plaza vacante los peones fijos de la plantilla de diario que presten servicios en turnos diferentes. En caso de que opten dos o más trabajadores al cambio de turno, prevalecerá el criterio de antigüedad. En caso de cubrirse por alguno de estos, la plaza vacante a cubrir será la del turno que haya quedado descubierto por este movimiento.
   A la hora de cubrir dichas vacantes se aplicarán dos criterios, que ponderarán al 50 por 100 cada uno de ellos:

   a) La antigüedad en la empresa.
   b) Los méritos, que serán evaluados en la correspondiente prueba que se realizará al efecto.

   Podrán acceder los trabajadores de inferiores funciones/especialidades profesionales que lleven un mínimo de un año en la empresa, y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos en el centro de trabajo la convocatoria de las vacantes permanentes que surjan.

   La representación legal de los trabajadores podrá vigilar y participar en el cumplimiento de la normativa examinadora.

ARTÍCULO 21.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las tablas salariales definitivas aplicables durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo se establecerán de la siguiente forma:

Para el año 2018: Con el IPC real de 2018 (1.20%), aplicado sobre tablas definitivas de 2017.
Para el año 2019: Con el IPC real de 2019 + 0.50%, aplicado sobre tablas definitivas de 2018.
Para el año 2020: Con el IPC real de 2020 + 0.50%, aplicado sobre tablas definitivas de 2019.

ARTÍCULO 22.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) Cuantía: la fijada en la tabla salarial del presente convenio para la función/especialidad profesional que corresponda.
b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano y Navidad.
c) Fechas de abono: paga extraordinaria de verano, se hará efectiva el 30 de junio. Paga de Navidad se hará efectiva el 15 de diciembre.
d) Periodo de Devengo: Las de Verano y Navidad se devengarán semestralmente y en caso de baja o cese del trabajador durante ese periodo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracción de mes trabajado.

Paga de Verano: Se devengará del 1º de enero al 30 de junio
Paga de Navidad: Se devengará del 1º de julio al 31 de diciembre.

ARTÍCULO 23.- ANTIGÜEDAD

Complemento de Antigüedad:

Se establece un complemento personal de Antigüedad consistente en 3 bienios al 5% y posteriores quinquenios al 7%, todo ello calculado sobre el salario base de cada función/especialidad

BOCM-20200229-3

profesional. Este complemento se abonará el día 1 del mes en que se cumplan los correspondientes bienios o quinquenios.

No obstante lo anterior, el 31 de diciembre de 2014 se paralizará la generación y devengo de bienios o quinquenios, de forma que en el periodo que va desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, los trabajadores no generarán ni devengarán antigüedad alguna, percibiendo por tanto durante todo este periodo la cuantía de complemento de antigüedad que venían percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2014.

De esta forma, el 1 de enero de 2019 se reanudará la generación y devengo de la antigüedad continuando con la fórmula establecida en el primer párrafo del presente artículo, teniendo en cuenta que el periodo que va desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 no computará a efectos del cálculo ni del devengo de los bienios o quinquenios.

A modo de ejemplo, a efectos de lo regulado en los dos párrafos anteriores, el complemento de antigüedad de un trabajador con función/especialidad profesional de PEÓN NOCHE, con una antigüedad desde el 12/01/1994 y con un salario base mensual de 1.086,75 euros, tendría el siguiente desarrollo:

	A FECHA 31/12/2014	DURANTE AÑO 2015	DURANTE AÑO 2016	DURANTE AÑO 2017	DURANTE AÑO 2018	A PARTIR DEL 01/01/2019
AÑOS DE ANTIGÜEDAD	20	20	20	20	20	21
PORCENTAJE DE ANTIGÜEDAD	29%	29%	29%	29%	29%	36%
IMPORTE ANTIGÜEDAD MES	315,16	315,16	315,16	315,16	315,16	391,23

ARTÍCULO 24.- PLUSES

a) Transporte.
b) De trabajo tóxico, penoso y peligroso.
c) De nocturnidad.
d) De actividad.

Los referidos pluses, al ser éstos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, así como en el porcentaje correspondiente del complemento por parte de la empresa, en los accidentes laborales y hospitalización. En los casos de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación que se indican en el artículo 34 - Enfermedad Común.

ARTÍCULO 25.- PLUS DE ACTIVIDAD

Para el personal de recogida de basura domiciliaria, se establece un plus de actividad, por el importe señalado en la tabla anexa, que se cobrará por día efectivamente trabajado, en contraprestación del mayor rendimiento en la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 26.- APLICACIÓN DE PLUSES

Los pluses indicados en el artículo 24 y cuyas cuantías se indican en la tabla salarial anexa, se cobrarán por días efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 27.- PEÓN CLASE A

Los Peones Clase A son los encargados de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, además, cuando se les requiera, tendrán que manejar vehículos que precisen carné de conducir de clase A, B, o inferior y con PMA igual o inferior a 3.500 kilos, labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización. Por tanto, se denomina Peón Clase A al personal que preste sus servicios como peón de recogida utilizando conjuntamente para realizar sus funciones como peón un vehículo que ellos mismos conducen.

Dentro de sus funciones, se responsabilizarán de la limpieza y adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

La empresa designará inicialmente para ostentar esta clasificación a los trabajadores de entre los que habitualmente vienen realizando estas funciones. Las designaciones de Peón Clase A no generarán plazas vacantes de peón.

BOCM-20200229-3

Las plazas vacantes posteriores se cubrirán conforme al artículo 20-Ascensos del Convenio Colectivo del Servicio de Recogida de R.S.U. en el municipio de Móstoles (Madrid).

La empresa, por razones del servicio, podrá asignar cualquier trabajo propio de la función/especialidad profesional de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de los vehículos anteriormente citados.

Ningún trabajador con función/especialidad profesional de peón manejará estos vehículos si en su cantón y turno hubiese un peón clase A disponible.

El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial del Convenio Colectivo del Servicio de Recogida de R.S.U. del municipio de Móstoles para la función/especialidad profesional de peón, si bien y al objeto de compensar las habilidades personales, cuando la empresa le encomiende el manejo de los vehículos anteriormente enumerados, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado *plus vehículo*, consistente en una cuantía de 2,97 euros.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

ARTÍCULO 28.- DÍA DE PAGO

El día de pago será el último día hábil de cada mes y se hará efectivo en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 29.- TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

En el anexo número 1 se recogerán las condiciones salariales y la proporcionalidad de las pagas extraordinarias, vacaciones y compensación de libranza, para los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

ARTÍCULO 30.- ANTICIPOS QUINCENALES

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que lo solicite, por una cantidad de 648,54 €.

ARTÍCULO 31.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal fijo con más de 6 meses de antigüedad en el servicio podrá solicitar un anticipo reintegrable por un importe máximo de 901,35 €.

La amortización de dicho anticipo se efectuará en un periodo máximo de 18 meses quedando a criterio de la empresa y la representación legal de los trabajadores la concesión de los mismos, gozando siempre de prioridad en la concesión, aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

La empresa pondrá a disposición un fondo para préstamos por importe de 8.958,66 €.

ARTÍCULO 32.- PRESTACIONES SOCIALES

Se establece un Fondo Social por importe de 769,45 € anuales, con el fin de subvencionar al 50 % el coste de reposición de gafas y sonotones que se rompan durante la prestación del servicio.

ARTÍCULO 33.- ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa complementará hasta el 100 % del salario, las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente y a partir del primer día de la baja.

En cualquier caso, el importe a complementar por la empresa sobre el subsidio de I.T. será como máximo 25% del salario.

BOCM-20200229-3

ARTÍCULO 34.- ENFERMEDAD COMÚN

En caso de I.T. derivada de enfermedad común la empresa complementará hasta el 100 % del salario, las prestaciones que el trabajador perciba de la Seguridad Social, a partir del primer día de la baja.

En cualquier caso, la cuantía a complementar por la empresa sobre el subsidio de I.T. será como máximo:

– Del 40% del salario, del día 4º al 20º de la baja.
– Del 25% del salario, a partir del día 21º de la baja.

ARTÍCULO 35.- HOSPITALIZACIÓN

En caso de hospitalización la empresa complementará hasta el 100 % del salario del trabajador desde el primer día de la baja.

En cualquier caso, las cuantías máximas a complementar por la empresa sobre el subsidio de I.T. serán las establecidas en los dos artículos anteriores, en función de si la hospitalización es derivada de accidente de trabajo o de enfermedad común.

ARTÍCULO 36.- COMPLEMENTO DE I.T.

Comprenden el salario a efectos de lo establecido en los artículos 33, 34 y 35 del presente Convenio, además del Salario Base, los complementos recogidos en los artículos 22, 23 y 24 del presente convenio.

ARTÍCULO 37.- PRENDAS DE TRABAJO

Se realizará una primera entrega de ropa en el momento de la incorporación del trabajador que constará de las siguientes prendas:

INVIERNO	VERANO
2 pantalones de invierno	2 pantalones de verano
2 polos de manga larga	2 camisas de manga corta
1 jersey	1 cazadora de verano
1 prenda de abrigo	1 gorra de verano
1 calzado de seguridad	1 calzado de seguridad
1 gorra cosaco	
2 toallas	

En los años posteriores se realizarán las siguientes entregas de ropa en las fechas fijadas en el presente artículo:

INVIERNO	VERANO
1 pantalones de invierno	1 pantalones de verano
1 polo de manga larga	1 camisa de manga corta
1 jersey	1 cazadora de verano
1 prenda de abrigo	1 gorra de verano
1 calzado de seguridad	1 calzado de seguridad
1 gorra cosaco	
2 toallas	

Adicionalmente se entregará una prenda de agua (chubasquero) cada dos años.

Las fechas de entrega de la ropa serán las siguientes:

– Temporada de verano: segunda quincena de mayo
– Temporada de invierno: segunda quincena de octubre

A todos los trabajadores que se le rompa o deteriore cualquier prenda de trabajo, le será sustituida por otra de idénticas características a la mayor brevedad posible, aportando la prenda rota o deteriorada.

Personal de talleres: El personal de taller estará dotado con 2 pantalones, 3 monos, 1 jersey de cuello alto con cremallera, 2 camisas, 1 par de botas de seguridad, 1 par de zapatos de seguridad y 1 faja lumbar, al año.

BOCM-20200229-3

Los pactos de negociación sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo se realizarán conjuntamente en el ámbito del Comité de seguridad y salud.

ARTÍCULO 38.- PERSONAL DE TALLERES

Todo el personal del taller adscrito al servicio de recogida de R.S.U. de Móstoles estará bajo el ámbito de aplicación de este Convenio según la relación de funciones/especialidades profesionales que refleja la tabla salarial anexa nº 1.

ARTÍCULO 39.- REVISIÓN MÉDICA

De conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se realizará por parte de un servicio médico de empresa o concertado una revisión médica anual, de carácter voluntario para los trabajadores (sin perjuicio de las excepciones establecidas en la LPRL), que constará de toda una serie de pruebas obligatorias. El trabajador que pase reconocimiento médico, librará la jornada completa en la que realice el citado reconocimiento, siempre y cuando esta jornada sea laborable para el trabajador. Esta libranza será retribuida.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Cada año se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario.

ARTÍCULO 40.- JUBILACIÓN

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

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores del Servicio de recogida de R.S.U. de Móstoles en fecha 25 de marzo de 2013.

ARTÍCULO 41.- GARANTÍAS SÍNDICALES

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la empresa.

En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Comité o Delegado, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

ARTÍCULO 42.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS

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

ARTÍCULO 43.- CUOTAS SÍNDICALES

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal efecto, el trabajador interesado remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central, o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

ARTÍCULO 44.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

BOCM-20200229-3

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Los trabajadores rotarán en todas las rutas previo acuerdo entre la plantilla, notificándolo posteriormente a la empresa.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

No existirán puestos permanentes en el servicio de R.S.U. del municipio de Móstoles, cubiertos por personal no adscrito a esta plantilla.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

En el supuesto de que la empresa se viese en la obligación de introducir más camiones de carga lateral u otras tecnologías que impliquen modificaciones de los sistemas de trabajo, esta se compromete a mantener como mínimo los trabajadores de la plantilla existente a la firma del presente convenio, con al menos un año de antigüedad, impartiendo si fuese necesario los cursos de formación a los trabajadores que se viesen afectados por este motivo.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la comisión mixta paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), en el *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado* y en normas de general aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que 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 compleja y extensiva.

DISPOSICION ADICIONAL SÉPTIMA

Al objeto de compensar sus habilidades personales, aquellos trabajadores que por encomienda de la empresa realicen funciones con camión grúa, percibirán un plus funcional por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado *plus de grúa*, consistente en una cuantía de 6,02 euros, siempre que lo hagan durante al menos un 50% de la jornada.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

Los trabajadores de la plantilla de SDF (sábados, domingos y festivos) percibirán, por la prestación efectiva de servicios en la festividad de San Martín de Porres (día 3 de noviembre), un complemento de 20,00 euros, que se abonará junto con la nómina de noviembre en concepto de “Complemento festivo”.

BOCM-20200229-3

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES RECOGIDA RSU DE MOSTOLES PARA EL AÑO 2018 (DEFINITIVAS)

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN / ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS T.P.P.	PLUS NOCTURNO	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL AÑO
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz noche	1.267,08	185,85	174,47	483,84	350,36	1.446,28	1.446,28	2.434,64	32.404,91
OPERARIOS	Conductor noche	1.180,12	185,85	253,31	468,47	342,11	1.390,67	1.390,67	2.374,35	31.884,15
	Peón noche	1.099,79	185,85	210,90	372,28	281,48	1.247,00	1.247,00	2.157,91	28.305,26
	Conductor Dia	1.180,12	185,85	253,31	468,47	0,00	1.390,67	1.390,67	2.377,80	28.124,44
	Peón Dia	1.099,79	185,85	210,90	372,27	0,00	1.247,00	1.247,00	2.157,81	25.208,83
	Jefe de taller	950,66	185,85	831,07	525,68	0,00	1.346,88	1.346,88	2.312,54	32.432,26

Las cantidades reflejadas en esta tabla, corresponden a retribuciones mensuales

TABLAS SALARIALES RECOGIDA RSU DE MOSTOLES - DEFINITIVAS DEL AÑO 2018 - PERSONAL SDF + DÍAS CONVENIO
Coeficiente de jornada 2018: 47,77%

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS T.P.P.	PLUS NOCTURNO	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL AÑO
MANDOS INTERMEDIOS	CAPATAZ NOCHE	605,29	88,78	83,34	231,13	167,37	690,89	690,89	1.163,03	15.479,82
OPERARIOS	CONDUCTOR NOCHE	563,74	88,78	121,00	223,79	163,42	664,32	664,32	1.134,23	15.231,06
	PEON NOCHE	525,37	88,78	100,75	177,84	134,46	595,69	595,69	1.030,84	13.521,42
	CONDUCTOR DIA	563,74	88,78	121,00	223,79	-	664,32	664,32	1.135,88	13.435,05
	PEON DIA	525,37	88,78	100,75	177,84	-	595,69	595,69	1.030,79	12.042,26

Las cantidades reflejadas en esta tabla corresponden a trabajadores a tiempo parcial con jornada de sábados, domingos, festivos y días de convenio
Las cantidades reflejadas en esta tabla coresponden a retribuciones mensuales
Cualquier jornada distinta se pagará de manera proporcional

TABLAS SALARIALES RECOGIDA RSU DE MOSTOLES PARA EL AÑO 2019 (PROVISIONALES
Incremento provisional: 0,50%)

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIÓN / ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS T.P.P.	PLUS NOCTURNO	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL AÑO
MANDOS INTERMEDIOS	Capataz noche	1.273,42	186,78	175,34	486,26	352,11	1.453,51	1.453,51	2.446,81	32.566,93
OPERARIOS	Conductor noche	1.186,02	186,78	254,57	470,82	343,82	1.397,63	1.397,63	2.386,22	32.043,57
	Peón noche	1.105,29	186,78	211,95	374,14	282,89	1.253,24	1.253,24	2.168,70	28.446,78
	Conductor Dia	1.186,02	186,78	254,57	470,82	0,00	1.397,63	1.397,63	2.389,69	28.265,06
	Peón Dia	1.105,29	186,78	211,95	374,14	0,00	1.253,24	1.253,24	2.168,60	25.334,87
	Jefe de taller	955,42	186,78	835,23	528,31	0,00	1.353,61	1.353,61	2.324,10	32.594,42

Las cantidades reflejadas en esta tabla, corresponden a retribuciones mensuales

TABLAS SALARIALES RECOGIDA RSU DE MOSTOLES - PROVISIONALES DEL AÑO 2019 (Incremento provisional: 0,50%) - PERSONAL SDF + DÍAS CONVENIO
Coeficiente de jornada 2019: 48,5%

GRUPO PROFESIONAL	FUNCION PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS T.P.P.	PLUS NOCTURNO	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	VACACIONES	TOTAL AÑO
MANDOS INTERMEDIOS	CAPATAZ NOCHE	617,61	90,59	85,04	235,84	170,77	704,95	704,95	1.186,70	15.794,96
OPERARIOS	CONDUCTOR NOCHE	575,22	90,59	123,47	228,35	166,75	677,85	677,85	1.157,32	15.541,13
	PEON NOCHE	536,07	90,59	102,80	181,46	137,20	607,82	607,82	1.051,82	13.796,69
	CONDUCTOR DIA	575,22	90,59	123,47	228,35	-	677,85	677,85	1.159,00	13.708,56
	PEON DIA	536,07	90,59	102,80	181,46	-	607,82	607,82	1.051,77	12.287,41

Las cantidades reflejadas en esta tabla corresponden a trabajadores a tiempo parcial con jornada de sábados, domingos, festivos y días de convenio
Las cantidades reflejadas en esta tabla coresponden a retribuciones mensuales
Cualquier jornada distinta se pagará de manera proporcional

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO	CONCEPTO	IMPORTES PROVISIONALES AÑO 2019
Artículo 18	Seguro Colectivo	24.937,38
Artículo 27	Plus Vehículo	2,98
Artículo 30	Anticipos quincenales	651,78
Artículo 31	Importe máximo anticipos reintegrables	905,87
	Fondo	9.003,45
Artículo 32	Fondo social	773,30
D.A.7ª	Plus grua	6,05

(03/5.166/20)

BOCM-20200229-3