

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 2461/24

## JUNTA CASTILLA Y LEÓN

### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

#### ANUNCIO

**RESOLUCIÓN, DE 29 DE OCTUBRE DE 2024, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A., PARA SU CENTRO DE TRABAJO “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA NORTE”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000591012008).**

Con fecha 25 de octubre de 2024 D.<sup>a</sup> María Dolores Jiménez Delgado, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa URBASER, S.A. para su centro de trabajo “CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE ÁVILA NORTE”, solicitó la inscripción del nuevo convenio colectivo, aprobado el 28 de mayo de 2024, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en los arts. 90 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, 1 y 2.1 a/ del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010 y en la Orden EYH/1139/2017, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

**Primero.**– Ordenar la inscripción del citado Convenio en el Registro de este Organismo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.**– Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

Ávila, 29 de octubre de 2024.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Acctal, *Teófana Martina Valbuena Díez*.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER EN SU CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA NORTE PARA LOS AÑOS 2024,2025 Y 2026.**

DISPOSICIÓN PRELIMINAR.– PARTES SIGNATARIAS.

CAPÍTULO I – NORMAS GENERALES.

Art. 1º- ÁMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Art. 2º- ÁMBITO TEMPORAL

Art. 3º- DENUNCIA

Art. 4º- CONDICIONES

Art. 5º- GARANTÍA SALARIAL

Art. 6º- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Art. 7º- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Art. 8º- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Art. 9º- COMISIÓN PARITARIA

Art. 10º- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

CAPÍTULO II – JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES.

Art. 11º- JORNADA DE TRABAJO

Art. 12º- HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 13º- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Art. 14º- VACACIONES

Art. 15º- FESTIVIDAD PATRONAL

Art. 16º- PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS

CAPÍTULO III – RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES.

Art. 17º- SALARIO BASE

Art. 18º- PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - PELIGROSIDAD

Art. 19º- PLUS DE ACTIVIDAD

Art. 20º- PLUS DE TRANSPORTE

Art. 21º- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Art. 22º- PLUS DE NOCTURNIDAD

Art. 23º- ANTIGÜEDAD

Art. 24º- ANTICIPOS REINTEGRABLES

**CAPÍTULO IV.– CONDICIONES SOCIALES Y OTRAS CONDICIONES.**

Art. 25º- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 26º- BUENA FE CONTRACTUAL Y SIGILO PROFESIONAL

Art. 27º- FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 28º- PROMOCIÓN INTERNA - ASCENSOS

Art. 29º- VACANTES TEMPORALES

Art. 30º- EXCEDENCIAS

Art. 31º- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Art. 32º- VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 33º- INCAPACIDAD TEMPORAL

Art. 34º- PÓLIZA DE ACCIDENTES

Art. 35º- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Art. 36º- ROPA DE TRABAJO

Art. 37º- CONDICIONES

Art. 38º- ACOSO SEXUAL

Art. 39º- MARCO NORMATIVO

Art. 40º- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Art. 41º- VIGILANCIA DE LA SALUD

Art. 42º- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Art. 43º- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 44º-DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Art. 45º- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICIÓN FINAL.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER EN SU CENTRO DE TRABAJO DE ÁVILA NORTE PARA LOS AÑOS 2024, 2025 Y 2026.****DISPOSICIÓN PRELIMINAR.- PARTES SIGNATARIAS**

Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte, los Delegados de Personal, como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial.

**CAPÍTULO I- NORMAS GENERALES****Art. 1º- ÁMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa URBASER, S.A. que presten sus servicios en la Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

**Art. 2º- ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa, al 1 de enero de 2024, salvo indicación en contrario.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

**Art. 3º- DENUNCIA**

Este Convenio Colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia. No obstante permanecerá vigente en cuanto a sus deberes normativos y obligacionales hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

**Art. 4º- CONDICIONES**

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

**Art. 5º- GARANTÍA SALARIAL**

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "*Ad Personam*".

**Art. 6º- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

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

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en la función profesional de que se trate.

**Art. 7º- EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

En ningún caso, el período de prueba podrá ser superior a treinta días para todos los trabajadores. Las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, serán comunicadas previamente a los Delegados de Personal.

Se observará lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Convenio General del Sector, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

**Art. 8º- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 y siguientes del Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el B.O.E. el pasado día 30 de julio de 2013. La empresa o entidad entrante reconocerá expresamente a la representación de los trabajadores.

**Art. 9º- COMISIÓN PARITARIA**

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la Empresa y dos miembros de la parte social pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los diez días siguientes a su convocatoria.

La Comisión se constituirá el mismo día de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- 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 Colectivo cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de diez días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

#### **Art. 10º- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

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 las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar 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 pactadas.

### **CAPÍTULO II -JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES**

#### **Art. 11º- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales prestadas de lunes a sábado con los descansos que establece la ley, salvo los puestos de trabajo que requieran una atención permanente que incluirá domingos y festivos.

Desde el día 1 de octubre de 2024, la jornada de trabajo de 40 horas semanales se prestará de lunes a viernes con la peculiaridad de que durante el periodo estival ( junio, julio, agosto y septiembre) debido al incremento de producción en la planta, será necesario que la planta esté en funcionamiento los sábados de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Por ello, durante el periodo estival, será necesario que se cumpla con el siguiente servicio mínimo, que deberá ser cubierto en todo caso y siendo por tanto obligatoria su prestación mediante el cuadrante y la designación que se realice a tal efecto por parte

de la empresa siempre con posibilidad de cambios entre compañeros para poder cubrir el cuadrante. Los cambios deberán ser comunicados a la empresa con una antelación mínima de una semana, salvo causas de fuerza mayor.

- Encargado (1)
- Oficial camionero (1)
- Oficial mantenimiento (1)
- Oficial Palista (1)
- Oficial prensa (1)
- Oficial Bio (1)
- Oficial Vertedero (1)
- Oficial Carretilla/Prensa (1)
- Peones (4) : 3 peones cabina 2 y 1 peón cabina

En cuanto al horario que deberá realizarse durante los sábados del periodo estival, será el siguiente:

- Turno de mañana: 08:00 horas 14:00 horas
- Turno de tarde: 10:00 horas a 16:00 horas

Entendiendo la buena fe entre las partes firmantes del convenio, siempre se cubrirá el servicio mínimo establecido por la empresa, con posibilidad de cambios entre las personas trabajadoras en los cuadrantes de sábado, a su vez, las causas previamente justificadas para no poder asistir un sábado, también serán consideradas por la empresa a la hora de elaborar dicho cuadrante.

En el caso de que, dicho servicio mínimo fijado para el periodo estival, no se cubra, se volverá al sistema establecido en el anterior convenio, es decir, se volverá a prestar servicios de lunes a sábado durante todo el año. Para que la empresa pueda volver al sistema del anterior convenio, volver a prestar servicios de lunes a sábado, será necesario que la empresa previamente haya convocado a la Representación Legal de los trabajadores a una reunión para trasladarle la problemática.

El mencionado cuadrante será elaborado por la empresa en el mes de abril de cada año y el mismo quedará publicado en el tablón de anuncios del centro.

Así mismo, se acuerda que las horas extraordinarias que tengan que realizarse en esos sábados durante el periodo estival, serán consideradas como horas extraordinarias estructurales. Las mencionadas horas extraordinarias estructurales que las personas trabajadoras pudiesen realizar durante el periodo estival del año 2025 y del año 2026, serán abonados en concepto de "horas extraordinarias sábados" conforme al precio establecido en el Anexo I.

El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 30 minutos diarios para el bocadillo y aseo personal que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador o de la trabajadora en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando la persona trabajadora se encuentra ya vestido y preparado para trabajar y que termina cuando la misma abandona su puesto de trabajo.

La jornada en cómputo anual resultante de lo anteriormente expuesto será de 1764 horas.

#### **Art. 12º- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias de carácter habitual.

No obstante y dadas las características del servicio público que se presta y la naturaleza de la actividad, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias, entre las cuales se consideran las motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el tratamiento de los residuos. La realización de estas horas es voluntaria para la persona trabajadora.

Será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando estas tengan por objeto la prevención o reparación de averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

También será necesaria la realización de horas extraordinarias cuando por retrasos en el cambio de turno (ausencias imprevistas) y por las circunstancias del puesto de trabajo, este no se pueda dejar sin cubrir. La realización de estas horas es obligatoria para la persona trabajadora.

Todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán abonadas en las cuantías fijas, señaladas en el Anexo 1 correspondiente a la tabla salarial o podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por libranzas. En el caso de compensación por descanso, será por cada hora extraordinaria realizada una hora y quince minutos de descanso, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

El importe de la retribución de las Horas Extras que figura en la tabla salarial anexa será de aplicación desde el día de la firma por las partes del presente Convenio Colectivo.

#### **Art. 13º- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS**

Debido al carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U., cuando tengan que prestarse servicios en domingos y festivos por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá, desde la firma del presente Convenio Colectivo, una compensación por el trabajo de dichos festivos que será, únicamente y exclusivamente económica percibiendo por hora efectiva de trabajo, las cantidades fijas, reflejadas en el Anexo I.

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

No será de aplicación lo estipulado en los dos párrafos anteriores al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los domingos y festivos, descansando otro día de la semana. Para este personal, se establece

una compensación económica mensual por todos los domingo o festivos trabajados de cada mes de 120 euros.

El importe de la retribución de las Horas Extras que figura en la tabla salarial anexa será de aplicación desde el día de la firma por las partes del presente Convenio Colectivo.

#### **Art. 14º- VACACIONES**

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta y dos días naturales ininterrumpidos para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

En el mes de febrero de cada año, se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre los Delegados de Personal y los representantes de la empresa. Las vacaciones se planificarán de forma que todo el personal pueda disfrutar de 16 días de vacaciones en el período comprendido entre los meses de Julio y Septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno con la finalización del anterior. El resto del periodo vacacional (16 días) se distribuirá entre los meses de Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre. Se planificará una rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

El abono será el que determina el Anexo I para cada función profesional.

Se establece la posibilidad de que los trabajadores que por circunstancias personales lo deseen, puedan solicitar el disfrute de más de 16 días de vacaciones de manera continuada a lo largo del año. A tal efecto, deberán cursar solicitud escrita ante la empresa antes del 15 de enero de cada año. Se establece como tope máximo de días de vacaciones a disfrutar de manera continuada: 32 días naturales. La persona trabajadora que haga uso del presente derecho verá minorado en un (1) día el permiso recogido en el apartado g) del artículo 16 del presente convenio (días de libre disposición) para la anualidad que corresponda. La empresa resolverá las peticiones que pudieran producirse en el plazo de 15 días naturales, denegando o aceptando las mismas en función de las necesidades del servicio. En ningún caso podrán hacer uso de este derecho más de dos trabajadores a la vez en el mismo mes.

El personal que por petición de la Empresa tuviera que disfrutar sus vacaciones de verano fuera del periodo establecido (julio-septiembre), tendrá derecho a una bolsa de vacaciones por importe de 150 euros.

El periodo vacacional también podrá fraccionarse por semanas previo acuerdo entre empresa y trabajador.

De conformidad con lo recogido en el art. 38.3 del TRET y de las modificaciones y derogaciones que este precepto pudiese sufrir, cuando el período de vacaciones fijado en el citado calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del citado texto refundido, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Paga de compensación de vacaciones: con ocasión del disfrute del periodo vacacional, se abonará de manera proporcional la cuantía de 122 euros brutos anuales en función de los días naturales disfrutados. Dicha cuantía será reducida de manera proporcional en el caso de los trabajadores cuya jornada sea inferior al 100% de la jornada respecto de un trabajador a tiempo completo comparable o su periodo de prestación de servicios durante el año natural no haya sido completo.

#### **Art. 15º- FESTIVIDAD PATRONAL**

La fiesta de San Martín de Porres, patrón de este gremio, se trasladará a los días 24 ó 31 de diciembre, o día anterior si coincidiera en domingo, distribuyendo la plantilla entre estos dos días para realizar la fiesta, y aceptando pasar al turno de mañana, el personal de turno de tarde que sea necesario.

#### **Art. 16º- PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

##### **Retribuidos**

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En los casos de hospitalización, el permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua mientras dure esta situación. En el supuesto que el alta hospitalaria requiera un reposo domiciliario el permiso podrá disfrutarse hasta 4 días posteriores al alta hospitalaria. La posibilidad de su disfrute de forma discontinua, en todos los casos, deberá ser previamente autorizado por la Empresa. El disfrute discontinuo de los permisos por hospitalización no podrá suponer una mejora en días con respecto al disfrute continuo.

- c) Tres días en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.

- d) Dos días en caso de fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cuatro días.

- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Los trabajadores disfrutarán de dos (2) días de permiso retribuido al año a elección del personal, preavisando a la empresa, con al menos, 72 horas de antelación. No podrán solicitarlo, salvo supuestos de fuerza mayor e inaplazable necesidad, para el mismo día más de dos trabajadores del mismo turno. Así, La empresa podrá denegar el disfrute del mencionado permiso cuando con dicha aceptación no se cubriesen los puestos necesarios para mantener la producción de la planta.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador, por el tiempo indispensable.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

Con la finalidad de facilitar dicha relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla elaborada al efecto.

### **No retribuidos**

La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas un permiso de hasta treinta días seguidos al año sin sueldo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de quince días a la fecha de su disfrute, salvo casos de urgente necesidad. No podrán disfrutar de este derecho dos trabajadores simultáneamente.

## **CAPÍTULO III – RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES.**

### **Art. 17º- SALARIO BASE**

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional. El Salario Base se devengará por día natural a razón de 30 días naturales por mes.

### **Art. 18º- PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - PELIGROSIDAD**

Aquellas funciones profesionales que se determinan en la tabla salarial anexa del presente Convenio, percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad consistente en un importe equivalente al 20% del salario base diario a razón de 25 días al mes, abonándose por doce mensualidades. Este plus no lo percibirán las funciones profesionales de Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo.

### **Art. 19º- PLUS DE ACTIVIDAD**

Es el establecido en la tabla salarial anexa del presente Convenio Colectivo para la función profesional de Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo, abonándose por doce mensualidades.

### **Art. 20º- PLUS DE TRANSPORTE**

De naturaleza salarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional.

Se abonará por doce mensualidades.

### **Art. 21º- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá 4 pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad, Marzo Y San Martín de Porres.
- Cuantía: Las pagas de verano, Navidad y Marzo, serán cada una de ellas de 30 días de salario base más antigüedad.

La paga de San Martín de Porres, será abonada en la cantidad reflejada en el Anexo I para cada uno de los años de convenio.

- Fecha de abono: Verano, 15 de julio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre o día hábil anterior, Marzo, el 31 de marzo o día hábil anterior del año siguiente a su devengo y San Martín de Porres, el 31 de octubre o día hábil anterior.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:
  - a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
  - b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
  - c) Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
  - d) San Martín de Porres: Se devengará del día 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

#### **Art. 22º- PLUS DE NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en dicho turno.

#### **Art. 23º- ANTIGÜEDAD.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en el servicio en la Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Ávila consistente en cuatro quinquenios del 5 % del Salario Base de cada función profesional con el límite del 20% como tope de antigüedad para todas las funciones profesionales.

El importe de cada quinquenio comenzará a abonarse desde el mes en que se cumplan.

Como consecuencia de los acuerdos tomados y formalizados en el Convenio colectivo de la empresa URBASER en su centro de trabajo de Ávila norte para los años 2013 y 2014, referentes a la paralización del devengo de la antigüedad desde el 1 de Enero y 31 de diciembre de 2014, el citado año no será computado en los sucesivos saltos de antigüedad que puedan suceder por los trabajadores adscritos al convenio colectivo.

#### **Art. 24º- ANTICIPOS REINTEGRABLES Y ANTICIPOS DE NÓMINA.**

Anticipos reintegrables: El personal con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un anticipo reintegrable, sin intereses, por un máximo de 1.000 euros.

La concesión de dicho anticipo reintegrable se llevará a cabo por la empresa quien deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos le sean requeridos. La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo. La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 5.000 euros.

Anticipos de nómina: Los trabajadores tendrán derecho a percibir un anticipo de nómina al mes cuya cuantía no será superior a 450 €, cuyo importe se deducirá posterior y directamente en la nómina del mes en curso correspondiente. El plazo para la solicitud por escrito de los anticipos será desde el día 1 al 10 de cada mes, procediéndose al abono del mismo a partir del día 15 de cada mes en la cuenta donde el trabajador o la trabajadora viene percibiendo habitualmente sus haberes.

## **CAPÍTULO IV.– CONDICIONES SOCIALES Y OTRAS CONDICIONES.**

### **Art. 25º- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, y corresponde a la misma fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en los que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar a los representantes de los trabajadores.

### **Art. 26º- BUENA FE CONTRACTUAL Y SIGILO PROFESIONAL**

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.

### **Art. 27º- FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de los trabajadores y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo. Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

### **Art. 28º- PROMOCIÓN INTERNA - ASCENSOS**

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

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

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

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal.

Durante este período, la persona trabajadora ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

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

Con el fin de favorecer la promoción interna, se establece que cuando sea necesario cubrir una vacante, se realizarán pruebas de aptitud para el puesto de trabajo entre los trabajadores con función profesional inferior que soliciten su inclusión en el proceso de selección.

No obstante, cualquier ascenso deberá estar precedido de la superación de las pruebas de aptitud, de no ser así, la empresa optará por efectuar la selección con personal de nuevo ingreso.

Se informará a los representantes de los trabajadores del todo el proceso de selección pudiendo estar presentes en los mismos.

#### **Art. 29º- VACANTES TEMPORALES**

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferior función profesional, y con conocimiento de los Delegados de Personal.

Durante el tiempo que la persona trabajadora realice la sustitución, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la función profesional y puesto que ocupa la persona trabajadora sustituida. Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de función profesional.

#### **Art. 30º- EXCEDENCIAS**

##### **Excedencia forzosa.**

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

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

**Excedencia por cuidado de familiares:** Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, 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 y las trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación. Durante el primer y segundo año de excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o función profesional equivalente.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

#### **Excedencia voluntaria.**

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

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

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

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

En los supuestos de excedencias voluntarias de hasta 24 meses de duración, la persona trabajadora se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación.

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

#### **Art. 31º- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo:

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

- Reducción de la jornada por motivos familiares:

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### **Permisos retribuidos**

Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho debidamente justificado. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

#### **Extinción del contrato de trabajo.**

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

#### **Art. 32º - VIOLENCIA DE GÉNERO**

Reducción y reordenación del tiempo de trabajo la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de reordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezca conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

#### **Suspensión y Extinción de la relación laboral**

La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente de seis meses. Según establecen las Leyes correspondientes, el período de suspensión se considerará como cotización efectiva a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y desempleo. Esta causa de suspensión se considera como situación legal de desempleo. Se considera, asimismo, situación legal de desempleo la resolución voluntaria de la relación laboral por parte de la trabajadora al verse obligada a abandonar, temporal o definitivamente, su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia de género. Todo ello, de conformidad con lo establecido en las normas y leyes correspondientes.

### **Excedencia**

La trabajadora con la condición de víctima de violencia de género tendrá derecho a un periodo de excedencia por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de 5 años, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo la incorporación automática al mismo al finalizar la excedencia, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

### **Faltas de Asistencia**

La trabajadora víctima de violencia de género no podrá ser sancionada por ausencias o faltas de puntualidad, motivadas por su situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditadas por los servicios sociales o sanitarios. Tales ausencias no se computan a efectos de Extinción del contrato por causas objetivas como absentismo laboral.

Ello requiere la acreditación de tal condición por los servicios sociales de atención o de salud, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

### **Movilidad Geográfica y Cambio de Centro de Trabajo**

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o función profesional equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

### **Despido Nulo**

Se considerará nulo el despido de las trabajadoras víctimas de la violencia de género por el ejercicio de su derecho de reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo, suspensión de la relación laboral, excedencia, movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

### **Art. 33º- INCAPACIDAD TEMPORAL**

La Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda a la persona trabajadora hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común que requiera hospitalización superior a tres días la Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda a la persona trabajadora hasta completar el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, con un tope anual máximo de sesenta días al año o setenta y cinco ininterrumpidos. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el setenta y cinco por ciento de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo 1, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, solo y únicamente si durante los doce meses anteriores la persona trabajadora no se ha encontrado en dos o más situaciones de Incapacidad Temporal. Desde el año 2010 el 75% se percibirá desde el 4 día de baja a partir de la segunda situación de baja por Incapacidad Temporal.

Lo estipulado en el presente Artículo 33º solo será de aplicación cuando la persona trabajadora tenga derecho a la prestación económica de incapacidad temporal conforme a la legislación vigente.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente de la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

#### **Art. 34º- PÓLIZA DE ACCIDENTES**

Todos las personas trabajadoras incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 13.000 Euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 13.000 Euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, incluido el Accidente in itinere conforme a lo dispuesto en el R.D. Ley 8/2015, de 30 de Octubre de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### **Art. 35º- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.**

Las personas trabajadoras que cumplan los requisitos para ello podrán solicitar a la empresa la tramitación de la jubilación parcial conforme a lo dispuesto en el Art. 215 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. Recibida la solicitud la empresa valorará la

misma y en base a las circunstancias económicas y productivas de la planta determinará la procedencia de dicha solicitud, acordando en su caso con el trabajador o con la trabajadora la tramitación y forma de la misma.

La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% previa concertación de un contrato de relevo, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

A los efectos meramente informativos y de conformidad con la normativa aludida los requisitos para acceder a la jubilación parcial en cuanto a la edad mínima de jubilación y el periodo de cotización y siempre que se tenga al menos 6 años de antigüedad en la empresa son los que se detallan a continuación:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses

#### Art. 36º- ROPA DE TRABAJO

La ropa de trabajo será repuesta conforme sea necesario en virtud del deterioro o menoscabo de la misma por lo que el/la trabajador/a podrá solicitar en cualquier momento a la empresa la prenda necesaria previa entrega en ese caso de la prenda deteriorada.

Se establece, para dar cumplimiento efectivo al párrafo anterior, que la dotación básica correspondiente a cada trabajador será la siguiente:

– Un pantalón	– Una camisa
– Una chaquetilla	– Un gorro para el personal de triaje
– Un jersey de cuello ancho	– Anorak
– Calzado adecuado	

La persona trabajadora se compromete a la correcta utilización y adecuada conservación de las prendas y material entregado. Cuando exista manifiesta o notoria negligencia del trabajador/a en el cuidado y mantenimiento de la misma la empresa podrá reservarse el derecho a reclamar el perjuicio causado por el/la trabajador/a.

En cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo, previa liquidación y finiquito de haberes que pudiesen corresponderle al trabajador, éste estará en la obligación de entregar la última remesa de prendas facilitadas.

La dotación básica a entregar a los trabajadores temporales será la correspondiente y necesaria al periodo de contratación que se vaya a efectuar por lo que se ajustarán las prendas según las necesidades oportunas.

**Art. 37º- CONDICIONES**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria fijada en su artículo 11 (art. once), por lo que al personal con jornada a tiempo parcial se le aplicara proporcionalmente en función de la jornada que realice.

**Art. 38º- ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual en el trabajo es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante para quien los sufre.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

Será de aplicación en lo referente al acoso sexual lo establecido en el Protocolo de Acoso y Código de actuación de la empresa URBASER S.A., suscrito entre la empresa y los sindicatos legitimados.

**Art. 39º- MARCO NORMATIVO**

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

**Art. 40º- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

La Empresa, mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgo laborales si procede.

**Art. 41º- VIGILANCIA DE LA SALUD**

La Empresa garantizará a todo el personal a su servicio la vigilancia de su estado de salud con una periodicidad mínima anual, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada de trabajo.

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

**Art. 42º- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

La Empresa proporcionará a las personas trabajadoras los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo.

En caso de deterioro prematuro de algún E.P.I., previa justificación y entrega del E.P.I. deteriorado, este será sustituido.

**Art. 43º- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

Las obligaciones de los trabajadores y de las trabajadoras están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

El incumplimiento por los trabajadores y las trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del E.T.

**Art. 44º- DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Así mismo, el Delegado de Prevención deberá guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El Delegado de Prevención, tendrá las competencias y en función de estas, las facultades en materia de prevención, según lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Art. 45º- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Dado que el Convenio General del Sector de Saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado establece una denominación diferente para algunas funciones profesionales con respecto a las que se utilizaban en el Convenio de referencia anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la modificación, con efectos desde

la firma del presente Convenio Colectivo, de las funciones profesionales en los términos siguientes:

### **Convenio Actual/Equivalencia Convenio Anterior**

#### **GRUPO PROFESIONAL DE MANDOS INTERMEDIOS:**

**ENCARGADO GENERAL/ENCARGADA GENERAL:** Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

**ENCARGADO/ENCARGADA:** tiene a su cargo personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos

#### **GRUPO PROFESIONAL DE OPERARIOS:**

**CONDUCTOR:** En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio fuera de la planta. 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.

**OFICIAL (TALLER/CONDUCTOR/MAQUINISTA):** Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

**OFICIAL DE SEGUNDA:** Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia. Desde la firma del presente convenio, aquellos trabajadores que realicen funciones profesionales de Oficial de segunda durante 4 años desde la fecha de firma del presente convenio automáticamente pasarán a desempeñar las funciones profesionales de oficial de primera.

**JEFE/A DE EQUIPO:** Es el Peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al Encargado en sus ausencias.

**PEÓN ESPECIALIZADO:** El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

**PEÓN:** Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

### **GRUPO DE ADMINISTRATIVOS**

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Personal que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

**OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA:** Personal que actúa a las órdenes de un/a Jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requiere.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **PRIMERA**

El personal subrogado del depósito controlado de Urraca Miguel mantendrá sus condiciones tanto de jornada, horario y retribución y por tanto, no le será de aplicación a este personal lo regulado en este Convenio Colectivo respecto a estas materias.

#### **SEGUNDA**

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, por vía de acuerdos sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

#### **TERCERA**

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

#### **CUARTA**

Respecto del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres se estará a lo dispuesto y definido en el Plan de igualdad de la empresa URBASER S.A. (BOE, 9 de Septiembre de 2022) o Plan que le sustituya, suscrito entre la empresa y los sindicatos legitimados.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.– APLICACIÓN DE LA JORNADA IRREGULAR.**

Durante la vigencia del convenio la empresa podrá distribuir el 10% de la jornada anual previamente establecida en el calendario anual de cada año en función de las necesidades productivas y organizativas de la planta, todo ello encaminado a cubrir los

periodos punta de prestación de servicios, coincidentes con el periodo estival (julio, agosto y septiembre), semana santa y navidad (entre el 20 de diciembre al 10 de enero). En dichos periodos la empresa podrá asignar al trabajador una jornada ordinaria superior a la habitual considerando los siguientes límites:

- La jornada no podrá ser superior a 8,5 horas diarias.
- La asignación de la jornada deberá preavisarse con al menos 7 días naturales, salvo acuerdo entre las partes.
- La jornada irregular sólo podrá aplicarse de lunes a viernes, al principio y/o al final de la jornada teniendo como referencia la jornada y horarios que se vienen realizando y los límites legales y convencionales.
- La persona trabajadora no podrá realizar dicha jornada superior a la habitual durante más 15 naturales seguidos (excluidos los sábados), siendo necesario al menos un intervalo de 7 días naturales para la realización de un nuevo periodo de jornada superior a la habitual.
- Se creará una comisión de seguimiento al objeto de evaluar el uso de la jornada irregular, que se reunirá a instancia de cualquiera de las partes.
- Las horas empleadas según lo dispuesto en el párrafo anterior se acumularán en una bolsa de horas anual que la persona trabajadora podrá disfrutar fuera de los periodos de mayor punta de actividad aludidos y con los límites establecidos en el Art. 16.g del presente convenio colectivo.

La aplicación de lo dispuesto en la presente disposición transitoria no afectará al abono de los pluses correspondientes a los días de trabajo efectivo, por lo que las retribuciones ordinarias se abonarán conforme a lo dispuesto en la tabla retributiva del Anexo I, no pudiendo existir una retribución irregular durante el ejercicio en curso en el uso de la jornada irregular descrita.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA .- INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES.**

En la duración del presente convenio colectivo se establece que en el caso de incapacidad temporal por contingencias comunes la empresa complementará la prestación reglamentaria conforme está establecido para las contingencias profesionales para las dos primeras contingencias comunes que se produzcan en la duración del convenio. Para las siguientes se estará a lo dispuesto en el Art. 33 del Convenio para las contingencias comunes.

Una vez vencida la duración del convenio y en la negociación del próximo convenio ambas partes, social y empresarial, analizarán la aplicación del presente artículo al objeto de consolidarlo en el texto del convenio siempre y cuando dicha aplicación se haya realizado de manera sostenible

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.- INCREMENTOS ECONÓMICOS.**

Para el año 2024 : Se incrementará la tabla salarial del Anexo I en un 2% con respecto a la tabla salarial de 2023 con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2024 A tal efecto, se adjuntan como Anexo I las tablas salariales correspondientes al año 2024.

Para el año 2025: Se incrementará la tabla salarial del Anexo I en un 2% con respecto a la tabla salarial de 2024. A tal efecto, se adjuntan como Anexo I las tablas salariales correspondientes a cada uno de los años.

Para el año 2026: Se incrementará la tabla salarial del Anexo I en un 2% con respecto a la tabla salarial de 2025. A tal efecto, se adjuntan como Anexo I las tablas salariales correspondientes a cada uno de los años.

Así mismo, se acuerda la siguiente cláusula de revisión salarial:

En el caso de que el IPC acumulado de los años 2024,2025 y 2026 supere el 6%, las tablas salariales del año 2026 serán revisadas un 1%, con efectos del día 1 de enero de 2027, sin efecto retroactivo alguno.

#### **DISPOSICIÓN FINAL**

En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el B.O.E. el pasado día 30 de julio de 2013 o convenio que lo sustituya.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL 2024

FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TOX/PEN/PEL	PLUS DE ACTIVIDAD	P.TRANSPORTE	PAGA SAN MARTÍN DE PORRES	RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL
PEON	933,94	155,65		129,23	350	17.777,66
PEON ESPECIALIZADO	959,37	159,89		128,95	350	18.206,62
JEFE DE EQUIPO	976,52	162,75		129,23	350	18.501,56
OFICIAL (TALLER/ CONDUCTOR/ MAQUINISTA)	1019,09	169,84		128,36	350	19.214,71
OFICIAL 2ª	976,52	162,75		129,23	350	18.501,56
ENCARGADO GENERAL	1238,1	206,35		126,64	350	22.917,37
ENCARGADO	1134,72	189,12		127,37	350	21.168,65
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1074,75		179,12	127,86	350	20.154,97
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	933,94		155,66	129,23	350	17.777,78
OFICIAL CONDUCTOR 1ª	1074,75	179,12		127,86	350	20.154,97

A MULTIPLICAR POR	15	12	12	12	1
-------------------	----	----	----	----	---

FUNCIONES PROFESIONALES	RETRIBUCIÓN HORAS EXTRAS 2024	
	PRECIO HORA	Hora Extra Hora Extra festiva
PEON	11,77	12,26
PEON ESPECIALIZADO	12,06	12,56
JEFE DE EQUIPO	12,26	12,77
OFICIAL (TALLER/CONDUCTOR/MAQUINISTA)	12,75	13,28
OFICIAL 2ª	12,75	13,28
ENCARGADO GENERAL	15,26	15,90
ENCARGADO	14,08	14,66
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	13,38	13,94
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11,77	12,26
CONDUCTOR 1º	13,38	13,94

**TABLA SALARIAL 2025**

<b>FUNCIONES PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS TOX/PEN/PEL</b>	<b>PLUS DE ACTIVIDAD</b>	<b>P.TRANSPORTE</b>	<b>PAGA SAN MARTIN DE PORRES</b>	<b>SALARIO BRUTO ANUAL</b>
PEON	952,62	158,77		131,81	525,00	18.301,37
PEON ESPECIALIZADO	978,56	163,09		131,53	525,00	18.738,89
JEFE DE EQUIPO	996,05	166,01		131,81	525,00	19.039,66
OFICIAL (TALLER/ CONDUCTOR/ MAQUINISTA)	1.039,48	173,25		130,92	525,00	19.767,26
OFICIAL 2ª	996,05	166,01		131,81	525,00	19.039,66
ENCARGADO GENERAL	1.262,87	210,48		129,17	525,00	23.543,79
ENCARGADO	1.157,42	192,90		129,92	525,00	21.760,20
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.096,25		182,70	130,41	525,00	20.726,18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	952,62		158,78	131,81	525,00	18.301,43
OFICIAL CONDUCTOR 1ª	1.096,25	182,71		130,41	525,00	20.726,23

A MULTIPLICAR POR	15	12	12	12	1	
-------------------	----	----	----	----	---	--

<b>FUNCIONES PROFESIONALES</b>	<b>RETRIBUCIÓN HORAS EXTRAS 2025</b>		
	<b>Hora Extra</b>	<b>Hora Extra festivo</b>	<b>Hora Extra sábados</b>
PEON	12,01	12,51	12,51
PEON ESPECIALIZADO	12,30	12,81	12,81
JEFE DE EQUIPO	12,51	13,03	13,03
OFICIAL (TALLER/CONDUCTOR/ MAQUINISTA)	13,01	13,55	13,55
OFICIAL 2ª	13,01	13,55	13,55
ENCARGADO GENERAL	15,56	16,22	16,22
ENCARGADO	14,36	14,95	14,95
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	13,65	14,22	14,22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12,01	12,51	12,51
CONDUCTOR 1º	13,65	14,22	14,22

**TABLA SALARIAL 2026**

<b>FUNCIONES PROFESIONALES</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS TOX/PEN/PEL</b>	<b>PLUS DE ACTIVIDAD</b>	<b>P.TRANSPORTE</b>	<b>PAGA SAN MARTIN</b>	<b>RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL</b>
PEON	971,67	161,94		134,45	800	18.931,90
PEON ESPECIALIZADO	998,13	166,35		134,16	800	19.378,16
JEFE DE EQUIPO	1015,97	169,32		134,45	800	19.684,96
OFICIAL (TALLER/ CONDUCTOR/ MAQUINISTA)	1060,27	176,71		133,54	800	20.427,10
OFICIAL 2ª	1015,97	169,32		134,45	800	19.684,96
ENCARGADO GENERAL	1288,12	214,68		131,76	800	24.279,16
ENCARGADO	1180,57	196,76		132,51	800	22.459,90
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1118,17		186,35	133,02	800	21.405,20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	971,67		161,95	134,45	800	18.931,96
OFICIAL CONDUCTOR 1ª	1118,17	186,36		133,02	800	21.405,25

A MULTIPLICAR POR	15	12	12	12	1	
-------------------	----	----	----	----	---	--

<b>FUNCIONES PROFESIONALES</b>	<b>RETRIBUCIÓN HORAS EXTRAS 2026</b>			
	<b>PRECIO HORA</b>	<b>Hora Extra</b>	<b>Hora Extra festivo</b>	<b>Plus extra sábados</b>
PEON		12,25	12,76	12,76
PEON ESPECIALIZADO		12,54	13,06	13,06
JEFE DE EQUIPO		12,76	13,29	13,29
OFICIAL (TALLER/CONDUCTOR/MAQUINISTA)		13,27	13,82	13,82
OFICIAL 2ª		13,27	13,82	13,82
ENCARGADO GENERAL		15,88	16,54	16,54
ENCARGADO		14,64	15,25	15,25
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA		13,92	14,51	14,51
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		12,25	12,76	12,76
CONDUCTOR 1º		13,92	14,51	14,51

**ANEXO II**

**ÁRBOL GENEALÓGICO**

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)

