

# **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 categorías señaladas en la tabla salarial anexa, adscritas a los servicios de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos concertada con el Excmo. Ayuntamiento de Móstoles (Madrid).

## **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 materia en las que expresamente se disponga otra cosa.

Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2013 y las retribuciones pactadas para el año 2009 se abonarán con efecto retroactivo al 1 de enero de 2009 según la tabla salarial anexa.

La denuncia del presente Convenio será de carácter automático

#### **ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DEL PERSONAL**

Al término de la concesión de la contrata los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán con la nueva contrata, respetándoseles todos sus derechos y obligaciones.

#### **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.

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 igual número de miembros de las partes económica y social, conviniendo ambas partes en vigilar la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

La Comisión Mixta Paritaria deberá emitir su informe en un plazo de cinco días 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 regulan.

## **ARTÍCULO 9.- COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

La Comisión Mixta Paritaria, estará compuesta por un miembro de la parte económica y otro de personal siendo nombrado este último por el personal. Cada parte podrá acompañarse del asesor correspondiente.

## **ARTÍCULO 10.- 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, a partir de la firma del presente convenio, 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 11.- 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, será de 11 días y se disfrutarán en el mismo periodo de igual manera. El personal a tiempo parcial de forma voluntaria podrá sustituir al personal a tiempo completo durante su periodo vacacional. En el caso de no poder disfrutar el personal a tiempo parcial de sus 11 días de vacaciones, los días que restasen hasta completar esta cifra serán disfrutados en fechas de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

### **ARTÍCULO 12.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Solamente se realizarán horas extraordinarias en caso excepcionales, como daños extraordinarios urgentes, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características de servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1.983.

## **ARTÍCULO 13.- 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 reintegro con un preaviso de 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 categoría.

### **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 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 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 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 categoría 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 14.- MATERNIDAD, PATERNIDAD, LACTANCIA,**

##### ***a) Maternidad, adopción o acogimiento:***

En el supuesto de *parto*, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de *parto múltiple* en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de *fallecimiento de la madre*, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de *fallecimiento del hijo*, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, *la madre*, al iniciarse el período de descanso por maternidad,

*podrá optar* por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

En los supuestos de *adopción y acogimiento*, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

## ***b) Paternidad:***

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días, ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

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

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

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho, respetando un mínimo de tres días naturales.

### ***c) Lactancia:***

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

La mujer trabajadora, por su voluntad, podrá acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

***d) Reducción de jornada por cuidado de menores:***

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

**ARTÍCULO 15.- 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 16.- 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.
  
- 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.

En el año 2009 los trabajadores disfrutarán de 3 días libres por asuntos propios. A partir del 1 de enero de 2010 los trabajadores disfrutarán de cuatro días libres por asuntos propios. 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 17.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que se derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización VENTITRES MIL DOSCIENTOS € (23.200,00 €), independientemente de la prestación que le corresponda por este motivo.

En el año 2011 y siguientes de vigencia del presente convenio esta cantidad se incrementará en el I.P.C. real de cada año.

Las nuevas cantidades respecto del año anterior entrarán en vigor a los 30 días de la firma del presente convenio o sus revisiones.

### **ARTÍCULO 18.- 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 categorías 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 de la plantilla de diario en posesión del carnet de conducir requerido. En caso de no ser cubiertas por estos, serán los conductores de la plantilla de parcial quienes opten a dichas plazas.

2. **Vacantes o nuevas plazas permanentes de conductores de la plantilla de parcial:** Optarán los peones de la plantilla de parcial en posesión del carnet de conducir requerido.
3. **Vacantes o nuevas plazas permanentes de peones de la plantilla de diario:** Optarán los conductores y peones de la plantilla de parcial.

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 categorías 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 19.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Para los años de vigencia de este Convenio, el incremento salarial será el siguiente:

**Para el año 2009:** Incremento del 0,80 % (IPC real interanual a 31 de diciembre de 2009), sobre tablas definitivas de 2008.

**Para el año 2010:** Incremento del I.P.C. real interanual a 31 de diciembre de 2010, siempre que sea positivo, más un 0,50 %, sobre tablas definitivas de 2009.

**Para el año 2011:** Incremento del I.P.C. real interanual a 31 de diciembre de 2011, siempre que sea positivo, más un 0,80 %, sobre tablas definitivas de 2010.

**Para el año 2012:** Incremento del I.P.C. real interanual a 31 de diciembre de 2012, siempre que sea positivo, más un 1%, sobre tablas definitivas de 2011.

**Para el año 2013:** Incremento del I.P.C. real interanual a 31 de diciembre de 2013, siempre que sea positivo, más un 1%, sobre tablas definitivas de 2012.

Para el año 2009, las tablas salariales definitivas son las que se establecen en el ANEXO I del presente convenio.

Para el año 2010, las tablas salariales provisionales son las que se establecen en el ANEXO I del presente convenio con un incremento del 0,50% (diferencial pactado) sobre tablas definitivas de 2009.

Para los años 2011, 2012 y 2013, dentro de los dos primeros meses de cada año, se incrementarán provisionalmente las tablas salariales de dichos años, en el 0,80%, en el 1% y en el 1%, respectivamente (porcentaje diferencial pactado sobre el IPC para cada uno de los años), aplicándose dichos incrementos sobre las tablas salariales definitivas del año inmediatamente anterior.

Al conocerse de forma fehaciente, a través del INE, el IPC real definitivo interanual a 31 de diciembre de 2010, 2011, 2012 y 2013, se efectuará una revisión salarial aplicando sobre las tablas definitivas del año inmediatamente anterior a cada uno de ellos, los incrementos definitivos pactados para cada uno de los años, abonándose la correspondiente diferencia, si procede.

## **ARTÍCULO 20.- 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 categoría 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 21.- 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 categoría. Este complemento se abonará el día 1 del mes en que se cumplan los correspondientes bienios o quinquenios.

## **ARTÍCULO 22.- 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 32 Enfermedad Común.

### **ARTÍCULO 23.- 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 24.- APLICACIÓN DE PLUSES**

Los pluses indicados en el artículo 22 y cuyas cuantías se indican en la tabla salarial anexa, se cobrarán por días efectivamente trabajados.

### **ARTÍCULO 25.- 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.

Las plazas vacantes posteriores se cubrirán conforme al artículo 18. 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 categoría de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de los vehículos anteriormente citados.

Ningún trabajador con categoría 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 categoría 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 2,70 euros. La referida cantidad se incrementará, durante el año 2011 y siguientes de vigencia del convenio, en el mismo porcentaje que se establezca en el Convenio Colectivo como incremento salarial.

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 26.- 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 27.- TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL**

El anexo número 1, vendrá una anotación al margen, donde 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 28.- 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 590,00 €.

En el año 2011 y siguientes de vigencia del presente convenio esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial de cada año.

## **ARTÍCULO 29.- 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 820,00 €.

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 8.150,00 €.

En el año 2011 y siguientes de vigencia del presente convenio estas cantidades se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial de cada año.

### **ARTÍCULO 30.- PRESTACIONES SOCIALES**

Se establece un Fondo Social por importe de 700,00 € anuales, con el fin de subvencionar al 50 % el coste de reposición de gafas y sonotones que se rompan durante la prestación del servicio.

En el año 2011 y siguientes de vigencia del presente convenio esta cantidad se incrementará en el mismo porcentaje que lo haga la tabla salarial de cada año.

### **ARTÍCULO 31.- 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.

### **ARTÍCULO 32.- 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.

### **ARTÍCULO 33.- HOSPITALIZACIÓN**

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

### **ARTÍCULO 34.- COMPLEMENTO DE I.T.**

Comprenden el salario a efectos de lo establecido en los artículos 31, 32 y 33 del presente Convenio, además del Salario Base, los complementos recogidos en los artículos 20, 21 y 22 del presente convenio.

## **ARTÍCULO 35.- PRENDAS DE TRABAJO**

1 faja lumbar homologada para el personal que lo solicite, con la obligación de usarla, siempre y cuando se devuelva la anterior en mal estado.

Cada año se entregará a los trabajadores las siguientes prendas:

### **INVIERNO**

2 pantalones de pana  
2 jerseys de pico  
2 camisas manga larga  
1 chaquetilla de pana  
1 cazadora anorak  
1 traje de agua  
1 gorra cosaco  
1 par de botas  
1 par de botas de agua

### **VERANO**

2 camisas manga corta  
2 pantalones de tergal  
1 par de zapatos reforzados o de seguridad.  
1 chaquetilla fina  
2 toallas

Se entregará un traje de agua combinado que consiste en un chubasquero y una cazadora guateada, cada dos años.

Las prendas de trabajo serán entregadas según convenio.

A todos los peones se les entregará unas botas de seguridad, con plantilla y puntera metálica con suela antideslizante, cada año.

A todos los trabajadores se les entregará guantes de seguridad del modelo **NITRAS 3420** anticorte de la talla nº. 10.

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.

La fecha de entrega de la ropa anteriormente mencionada, será, para la de invierno la 2ª quincena de octubre y para la de verano la 1ª quincena de mayo.

El contenido de este artículo podrá ser revisado por acuerdo entre ambas partes.

### **ARTÍCULO 36.- 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 categorías que refleja la tabla salarial anexa nº 1.

### **ARTÍCULO 37.- REVISIÓN MÉDICA**

Se realizará por parte de un servicio médico de empresa o concertado, una revisión médica anual que constará de toda una serie de pruebas obligatorias. El tiempo empleado en este reconocimiento se considerará como efectivo de trabajo.

### **ARTÍCULO 38.- JUBILACIÓN**

#### **38.1.- jubilación anticipada:**

La empresa que preste servicio en el momento de producirse la jubilación de un trabajador se abonará en concepto de ayuda por jubilación la cantidad que a continuación se detalla por año de servicio en la Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de URBASER, S.A., Móstoles:

- A los 60 años 355,00 €
- A los 61 años 300,00 €
- A los 62 años 265,00 €
- A los 63 años 230,00 €
- A los 64 años 180,00 €

Para el año 2011 y siguientes de vigencia del presente Convenio estas cantidades se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el IPC real de cada año.

Se estará lo dispuesto en la actual legislación en lo referente a esta materia de jubilación.

### 38.2.- Jubilación a los 64 años:

De conformidad con el R.D. 1.194/1985 de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador/a que se jubila por otro/a trabajador/a en las condiciones previstas en la referida disposición.

### 38.3.- Jubilación parcial anticipada:

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la ley 40/2007, de 4 de diciembre, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

De forma general, y a título meramente orientativo, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial, son las siguientes:

|                       | Edad<br>Mínima<br>del Trabajador | Antigüedad<br>Mínima en<br>la Empresa | Años de<br>Cotización<br>Seg. Social |
|-----------------------|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Año 2010              | 60 años y 4 meses                | 4 años                                | 24 años                              |
| Año 2011              | 60 años y 6 meses                | 5 años                                | 27 años                              |
| Año 2012              | 60 años y 8 meses                | 6 años                                | 30 años                              |
| Año 2013              | 60 años y 10 meses               | 6 años                                | 30 años                              |
| Año 2014 y siguientes | 61 años                          | 6 años                                | 30 años                              |

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del periodo previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna "Máximo Jubilación Parcial" de la siguiente tabla, y como mínimo el 25%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna "Mínimo Prestación Laboral", y como máximo el 75 %. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

|                       | Máximo<br>Jubilación<br>Parcial | Mínimo<br>Prestación<br>Laboral | Mínimo<br>Jubilación<br>Parcial | Máximo<br>Prestación<br>Laboral |
|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Año 2010              | 80 %                            | 20 %                            | 25 %                            | 75 %                            |
| Año 2011              | 78 %                            | 22 %                            | 25 %                            | 75 %                            |
| Año 2012 y siguientes | 75 %                            | 25 %                            | 25 %                            | 75 %                            |

Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las partes firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo 2008 - 2013, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá

igualmente el contrato de trabajo del relevista. La antigüedad del trabajador relevista comenzará desde el inicio de este contrato de relevo.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

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

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

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

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

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

El acogimiento del trabajador a este tipo de modalidad de jubilación parcial anticipada es incompatible con la jubilación a los 64 años.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

### **ARTÍCULO 39.- 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 40.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS**

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

## **ARTÍCULO 41.- 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.

## **Art. 42 - 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, en esta línea, 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 categoría de que se trate.

## **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**

Las normas que contiene el presente Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de manera prioritaria.

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 Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza 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 TRANSITORIA**

Ambas partes acuerdan que a partir del 1 de enero de 2011 las tablas salariales pasarán a tener una estructura mensual.

## **ANEXO I – TABLAS SALARIALES**

**Se adjuntan las tablas definitivas del año 2008 a los meros efectos de su ratificación como definitivas, para que sirvan de base para el cálculo de las tablas salariales del año 2009.**

| <b>TABLA SALARIAL RECOGIDA DE MOSTOLES, PARA EL AÑO 2008 (DEFINITIVA)</b> |                     |                        |                       |                    |                      |                     |                      |                   |              |
|---|---------------------|------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| <b>Categoría</b>  | <b>Salario Base</b> | <b>Plus Transporte</b> | <b>Plus Actividad</b> | <b>Plus T.P.P.</b> | <b>Plus Nocturno</b> | <b>Extra Verano</b> | <b>Extra Navidad</b> | <b>Vacaciones</b> | <b>Total</b> |
| Capataz   | 36,28               | 6,53                   | 6,13                  | 17,00              | 12,31                | 1.261,15            | 1.261,15             | 2.122,99          | 28.256,90    |
| Conductor noche   | 33,79               | 6,53                   | 8,90                  | 16,46              | 12,02                | 1.212,66            | 1.212,66             | 2.070,42          | 27.802,82    |
| Peón noche  | 31,49               | 6,53                   | 7,41                  | 13,08              | 9,89                 | 1.087,38            | 1.087,38             | 1.881,69          | 24.682,03    |
| Conductor Día   | 33,79               | 6,53                   | 8,90                  | 16,46              | 0,00                 | 1.212,66            | 1.212,66             | 2.073,43          | 24.524,37    |
| Peón Día  | 31,49               | 6,53                   | 7,41                  | 13,08              | 0,00                 | 1.087,38            | 1.087,38             | 1.881,60          | 21.981,97    |
| Oficial 1ª Mecánico   | 27,22               | 6,53                   | 29,20                 | 18,47              | 0,00                 | 1.174,47            | 1.174,47             | 2.016,52          | 28.280,76    |

NOTA: Para el cálculo de la retribución bruta anual, se han tenido en cuenta 335 días de salario base y 273 días de pluses.

| <b>TABLA SALARIAL PARA LA RECOGIDA DE MOSTOLES DEL AÑO 2008 (Tiempo Parcial) (DEFINITIVA)</b> |                     |                        |                       |                    |                      |                      |                     |                     |                      |                   |              |
|---|---------------------|------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|-------------------|--------------|
| <b>Categoría</b>  | <b>Salario Base</b> | <b>Plus Transporte</b> | <b>Plus Actividad</b> | <b>Plus T.P.P.</b> | <b>Plus Nocturno</b> | <b>Plus Compens.</b> | <b>Plus Vertido</b> | <b>Extra Verano</b> | <b>Extra Navidad</b> | <b>Vacaciones</b> | <b>Total</b> |
| Capataz noche   | 36,28               | 6,53                   | 6,13                  | 17,00              | 12,31                | 26,54                | 0,00                | 570,88              | 570,88               | 960,52            | 12.790,85    |
| Conductor noche   | 33,79               | 6,53                   | 8,90                  | 16,46              | 12,02                | 25,73                | 0,00                | 548,93              | 548,93               | 937,59            | 12.585,30    |
| Peón noche  | 31,49               | 6,53                   | 7,41                  | 13,08              | 9,89                 | 23,13                | 0,00                | 492,22              | 492,22               | 852,14            | 11.172,63    |
| Conductor Día   | 33,79               | 6,53                   | 8,90                  | 16,46              | 0,00                 | 23,19                | 0,00                | 548,93              | 548,93               | 938,67            | 11.101,27    |
| Peón Día  | 31,49               | 6,53                   | 7,41                  | 13,08              | 0,00                 | 21,04                | 0,00                | 492,22              | 492,22               | 851,89            | 9.950,42     |

Las cantidades reflejadas en esta tabla, corresponden a trabajadores a tiempo parcial.

El cálculo de la retribución bruta anual se ha considerado para 102 días, mas 11 de vacaciones.

Cualquier jornada distinta se pagará de manera proporcional.

Mediante el concepto de Compensación de Libranza se engloban y retribuyen las partes proporcionales de Licencias retribuidas de Convenio y de descanso Dominical y Fiestas.

|             |       |
|-------------|-------|
| IPC real    | 0,80% |
| Diferencial | 0,00% |

**TABLA SALARIAL RECOGIDA DE MOSTOLES, PARA EL AÑO 2009 (DEFINITIVA - INCREMENTO IPC REAL: 0,80%)**

| Categoría           | Salario Base | Plus Transporte | Plus Actividad | Plus T.P.P. | Plus Nocturno | Extra Verano | Extra Navidad | Vacaciones | Total     |
|---------------------|--------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|--------------|---------------|------------|-----------|
| Capataz             | 36,57        | 6,58            | 6,18           | 17,14       | 12,41         | 1.271,24     | 1.271,24      | 2.139,97   | 28.482,96 |
| Conductor noche     | 34,06        | 6,58            | 8,97           | 16,59       | 12,12         | 1.222,36     | 1.222,36      | 2.086,98   | 28.025,24 |
| Peón noche          | 31,74        | 6,58            | 7,47           | 13,18       | 9,97          | 1.096,08     | 1.096,08      | 1.896,74   | 24.879,49 |
| Conductor Día       | 34,06        | 6,58            | 8,97           | 16,59       | 0,00          | 1.222,36     | 1.222,36      | 2.090,02   | 24.720,56 |
| Peón Día            | 31,74        | 6,58            | 7,47           | 13,18       | 0,00          | 1.096,08     | 1.096,08      | 1.896,65   | 22.157,83 |
| Oficial 1ª Mecánico | 27,44        | 6,58            | 29,43          | 18,62       | 0,00          | 1.183,87     | 1.183,87      | 2.032,65   | 28.507,01 |

NOTA: Para el cálculo de la retribución bruta anual, se han tenido en cuenta 335 días de salario base y 273 días de pluses.

**TABLA SALARIAL PARA LA RECOGIDA DE MOSTOLES DEL AÑO 2009 (Tiempo Parcial) (DEFINITIVA)**

| Categoría       | Salario Base | Plus Transporte | Plus Actividad | Plus T.P.P. | Plus Nocturno | Plus Compens. | Plus Vertido | Extra Verano | Extra Navidad | Vacaciones | Total     |
|-----------------|--------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|------------|-----------|
| Capataz noche   | 36,57        | 6,58            | 6,18           | 17,14       | 12,41         | 26,75         | 0,00         | 575,44       | 575,44        | 968,44     | 12.893,17 |
| Conductor noche | 34,06        | 6,58            | 8,97           | 16,59       | 12,12         | 25,94         | 0,00         | 553,32       | 553,32        | 944,66     | 12.685,98 |
| Peón noche      | 31,74        | 6,58            | 7,47           | 13,18       | 9,97          | 23,32         | 0,00         | 496,15       | 496,15        | 858,46     | 11.262,02 |
| Conductor Día   | 34,06        | 6,58            | 8,97           | 16,59       | 0,00          | 23,38         | 0,00         | 553,32       | 553,32        | 945,73     | 11.190,08 |
| Peón Día        | 31,74        | 6,58            | 7,47           | 13,18       | 0,00          | 21,21         | 0,00         | 496,15       | 496,15        | 858,53     | 10.030,02 |

Las cantidades reflejadas en esta tabla, corresponden a trabajadores a tiempo parcial.

El cálculo de la retribución bruta anual se ha considerado para 102 días, mas 11 de vacaciones.

Cualquier jornada distinta se pagará de manera proporcional.

Mediante el concepto de Compensación de Libranza se engloban y retribuyen las partes proporcionales de Licencias retribuidas de Convenio y de descanso Dominical y Fiestas.

|             |       |
|-------------|-------|
| IPC real    | 0,00% |
| Diferencial | 0,50% |

**TABLA SALARIAL RECOGIDA DE MOSTOLES, PARA EL AÑO 2010 (PROVISIONAL - INCREMENTO: 0,50%)**

| Categoría           | Salario Base | Plus Transporte | Plus Actividad | Plus T.P.P. | Plus Nocturno | Extra Verano | Extra Navidad | Vacaciones | Total     |
|---------------------|--------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|--------------|---------------|------------|-----------|
| Capataz             | 36,75        | 6,62            | 6,21           | 17,22       | 12,47         | 1.277,60     | 1.277,60      | 2.150,67   | 28.625,37 |
| Conductor noche     | 34,23        | 6,62            | 9,02           | 16,67       | 12,18         | 1.228,47     | 1.228,47      | 2.097,42   | 28.165,37 |
| Peón noche          | 31,90        | 6,62            | 7,51           | 13,25       | 10,02         | 1.101,56     | 1.101,56      | 1.906,23   | 25.003,89 |
| Conductor Día       | 34,23        | 6,62            | 9,02           | 16,67       | 0,00          | 1.228,47     | 1.228,47      | 2.100,47   | 24.844,16 |
| Peón Día            | 31,90        | 6,62            | 7,51           | 13,25       | 0,00          | 1.101,56     | 1.101,56      | 1.906,14   | 22.268,62 |
| Oficial 1ª Mecánico | 27,57        | 6,62            | 29,58          | 18,71       | 0,00          | 1.189,79     | 1.189,79      | 2.042,82   | 28.649,55 |

NOTA: Para el cálculo de la retribución bruta anual, se han tenido en cuenta 335 días de salario base y 273 días de pluses.

**TABLA SALARIAL PARA LA RECOGIDA DE MOSTOLES DEL AÑO 2010 (Tiempo Parcial) (PROVISIONAL)**

| Categoría       | Salario Base | Plus Transporte | Plus Actividad | Plus T.P.P. | Plus Nocturno | Plus Compens. | Plus Vertido | Extra Verano | Extra Navidad | Vacaciones | Total     |
|-----------------|--------------|-----------------|----------------|-------------|---------------|---------------|--------------|--------------|---------------|------------|-----------|
| Capataz noche   | 36,75        | 6,62            | 6,21           | 17,22       | 12,47         | 26,88         | 0,00         | 578,32       | 578,32        | 973,66     | 12.957,64 |
| Conductor noche | 34,23        | 6,62            | 9,02           | 16,67       | 12,18         | 26,07         | 0,00         | 556,08       | 556,08        | 949,35     | 12.749,41 |
| Peón noche      | 31,90        | 6,62            | 7,51           | 13,25       | 10,02         | 23,44         | 0,00         | 498,64       | 498,64        | 862,40     | 11.318,33 |
| Conductor Día   | 34,23        | 6,62            | 9,02           | 16,67       | 0,00          | 23,49         | 0,00         | 556,08       | 556,08        | 951,16     | 11.246,03 |
| Peón Día        | 31,90        | 6,62            | 7,51           | 13,25       | 0,00          | 21,32         | 0,00         | 498,64       | 498,64        | 862,42     | 10.080,17 |

Las cantidades reflejadas en esta tabla, corresponden a trabajadores a tiempo parcial.

El cálculo de la retribución bruta anual se ha considerado para 102 días, mas 11 de vacaciones.

Cualquier jornada distinta se pagará de manera proporcional.

Mediante el concepto de Compensación de Libranza se engloban y retribuyen las partes proporcionales de Licencias retribuidas de Convenio y de descanso Dominical y Fiestas.