



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

##### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 17 DE MARZO DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. - ZARZUELA, S.A. (UTE CTR VALLADOLID)

Visto el texto del Convenio Colectivo de FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. - ZARZUELA, S.A. (UTE CTR VALLADOLID), suscrito el día 10 de febrero de 2022 por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo, el 20 de febrero de 2022 y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora el 16 de marzo de 2022, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

#### ACUERDA

Primero.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

En Valladolid, a 18 de marzo de 2022.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.:  
María Belén de la Iglesia Freile.





CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE INTEGRADA POR LAS EMPRESAS "FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U." Y "ZARZUELA, S.A.", ABREVIADAMENTE "UTE CTR VALLADOLID", CON EL PERSONAL QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA PLANTA DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE VALLADOLID.

## CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

### Art. 1º - PARTES NEGOCIADORAS. ÁMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la UTE "CTR VALLADOLID", integradas por las empresas FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. y ZARZUELA, S.A. y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo del CTR de Valladolid.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre LA UTE "CTR VALLADOLID" y sus trabajadores empleados en la Planta de Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos de Valladolid. Y ha sido negociado, cumpliendo lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, por el la empresa UTE "CTR VALLADOLID" y la representación legal de los trabajadores.

### Art. 2º - ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma por las partes, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre del año 2023. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2021, independientemente de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA. Permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que lo sustituya.

### Art. 3º - DENUNCIA

Este convenio colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia. No obstante, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, de forma fehaciente, con al menos un mes de antelación a la terminación de la vigencia del mismo.

### Art. 4º - 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. 5º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales más beneficiosas en las que, para los respectivos supuestos, contengan el convenio.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

Si en el plazo de un mes la Comisión Negociadora no ha llegado a un acuerdo, estos artículos quedarán corregidos en los términos que haya indicado la autoridad competente.

### 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.

En materia de igualdad, de conformidad con lo previsto por el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Grupo FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de Grupo de empresas con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.

De igual modo, existe en la empresa un protocolo para la prevención y erradicación del acoso, cuyo objetivo es reiterar el compromiso del Grupo FCC con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético en sus actividades empresariales, atendiendo a los principios recogidos en el Código Ético y de Conducta, que no tolera el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. Dicho protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan en cualquier Compañía del Grupo FCC en las que se ejerza el control directo o indirecto de la gestión.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

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 el grupo profesional de que se trate.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

#### Art. 7º - CONTRATOS DE TRABAJO

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 - CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

En caso de finalización del contrato que la empresa mantenga con su cliente, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores, quedando la nueva empresa adjudicataria o entidad pública, en su caso, subrogado en todos los derechos y obligaciones de la empresa sustituida, reconociendo expresamente a la representación de los trabajadores.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el convenio general de sector.

#### Art. 9º - COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea la Comisión Mixta Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta comisión estará formada por los miembros del Comité de Empresa firmantes del presente convenio y por la representación de la misma que ha tomado parte en las deliberaciones del convenio, pudiendo asistir acompañados de los asesores correspondientes de cada sindicato y se reunirá a instancia de una de las partes, teniendo que celebrarse dicha reunión dentro de los 10 días siguientes a su convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:





- 1.- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo que puedan afectar a su contenido.
- 4.- Cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión mixta paritaria.
- 5.- Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente convenio y una mayor solución interna a los conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de 10 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 la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; o en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

#### ART. 11º - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Conforme el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán inaplicar las materias del convenio colectivo previstas en dicho artículo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar el convenio colectivo. Dicha medida se utilizará exclusivamente para salvaguardar la estabilidad en el empleo. Previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores/as, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en períodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de la referida norma Estatutaria.

#### CAPÍTULO II - JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES





## Art. 12º - JORNADA DE TRABAJO

La jornada se llevará a cabo de lunes a sábado, con un descanso ininterrumpido de al menos un día y medio, salvo en aquellos puestos de trabajo donde se requiera una atención permanente, en los que se establecerá un sistema de turnos, que incluirá domingos y festivos.

Se establece la rotación semanal entre los turnos de mañana y de tarde, alternándose a su vez los sábados laborables, de forma que descansen uno de cada dos (uno trabajado, uno descansado), siendo los sábados trabajados en jornada de mañana.

A partir de la firma del convenio, la jornada semanal será de 37,5 horas, con la siguiente distribución de la jornada diaria:

- Turno de mañana: de lunes a viernes de 7:00 a 14:00 horas.
- Turno de tarde: de lunes a jueves de 14:00 a 21:00 horas; viernes de 14:00 a 19:30 horas y sábados de 7:30 a 14:00 horas.

A modo de referencia, la jornada anual equivalente será de 1.680 horas al año.

Los trabajadores que presten servicio durante todo el año a jornada completa (incluidos aquellos trabajadores que tengan su jornada reducida por cuidado de hijos o familiares), tendrán derecho a un día de libre disposición, el cual podrán disfrutar de común acuerdo con la empresa, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de cada momento.

Estos descansos no serán de aplicación para el personal contratado a tiempo parcial, cuando sin trabajar todos los laborables, uno de los días de su contrato sea el sábado.

Los trabajadores cuya jornada es partida y que libran todos los sábados, distribuirán su jornada semanal de lunes a viernes. Este colectivo de trabajadores percibirá una compensación en concepto de locomoción de un euro por día efectivo de trabajo, teniendo derecho al cobro de dicha cantidad durante los días laborables que coincidan con sus períodos vacacionales.

El calendario laboral se establecerá por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el último trimestre del año anterior..

Se dispondrá de 25 minutos diarios de bocadillo, siendo su comienzo entre las 10:00 y las 11:00 horas para el turno de mañana y entre las 17:00 y las 18:00 horas en la jornada de tarde, preferentemente en dos turnos. De los 25 minutos disponibles para el tiempo de bocadillo, 15 serán por cuenta de la empresa incluyendo el tiempo de aseo personal y 10 por cuenta del trabajador.

Los sábados se dispondrá de 5 minutos más para el bocadillo por cuenta de la empresa, siendo su comienzo entre las 10:00 y las 11:00 horas.

Se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador se encuentre ya vestido y en su puesto de trabajo, y que termina 10 minutos después de abandonar el trabajador su puesto de trabajo, empleando estos 10 minutos en su aseo personal.

## Art. 13º - HORAS EXTRAORDINARIAS

No se realizarán horas extraordinarias de carácter habitual.

Se podrán realizar horas extraordinarias cuando:

- a) Vengan motivadas para atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta de producción no habituales derivados de la naturaleza de la





actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de estas horas es voluntaria para el trabajador.

- b) Las que tengan por objeto reparar averías o siniestros y las que, como consecuencia de retraso en el cambio de turno o las circunstancias del puesto de trabajo, este no se pueda dejar sin cubrir, comprometiéndose la empresa a solucionar el problema a la mayor brevedad posible.

La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador.

La retribución de las horas extraordinarias, a partir de la firma del presente convenio, que podrán ser compensadas, de acuerdo entre las partes, por tiempo de descanso en la misma proporción, se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{H.E.} = \frac{\text{Salario Base} + \text{Plus Penoso} + \text{Plus Actividad}}{1.680,00} \times 1,60$$

Aquellas horas extraordinarias que se realicen en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, podrán ser retribuidas o compensadas, de común acuerdo entre las partes, por tiempo de descanso en la misma proporción, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{H.E.} = \frac{\text{Salario Base} + \text{Plus Penoso} + \text{Plus Actividad}}{1.680,00} \times 2$$

Aquellos trabajadores que sin estar previsto el día anterior tengan que doblar el turno, el tiempo dedicado a la comida se les abonará como horas extraordinarias.

#### Art. 14º- TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS PARA LOS BASCULISTAS.

Aquellos trabajadores que por desarrollar su trabajo a turnos o por necesidades del servicio presten el mismo en domingo o festivo, descansando otro día, obtendrán una compensación económica por cada domingo o festivo trabajado de 31,15 euros en el año 2021. Para el resto de los años de vigencia del convenio, esta cantidad se irá actualizando en el mismo porcentaje que lo haga el resto de los conceptos económicos del convenio colectivo.

#### Art. 15º - VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 28 días laborables, contados de lunes a sábado para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no alcancen dicha antigüedad.

En el mes de febrero de cada año se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre el Comité de Empresa y los representantes de la misma, teniendo en cuenta que los períodos vacacionales serán rotatorios entre el personal de la plantilla, de forma que todo el personal pueda disfrutar una quincena de vacaciones en el período comprendido entre los meses de Junio y Septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno, con la finalización del anterior. El resto del período vacacional, que también se disfrutarán en períodos rotatorios por los trabajadores, se distribuirá entre los meses de Abril, Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre.

Aquellos trabajadores que deseen disfrutar sus vacaciones, o parte de las mismas, fuera del período vacacional, deberán comunicárselo a la Empresa por escrito, con anterioridad al citado mes de febrero.

Se fija en 20 días anteriores al período de disfrute de las vacaciones el tiempo permitido para intercambiar períodos de vacaciones entre los trabajadores de la misma categoría y turno,





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/62

Miércoles, 30 de marzo de 2022

Pág 16

debiendo solicitarse por escrito.

El trabajador que disfrutando sus vacaciones cause baja laboral, tendrá derecho a los días que acredite dicha situación mediante el correspondiente parte médico; así como no comenzará su cómputo si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de I.T. por accidente de trabajo, debiendo disfrutar estos días siempre fuera del periodo estival de vacaciones.

Aquellos trabajadores que, una vez distribuidas sus vacaciones anuales de acuerdo con las normas precedentes en el presente artículo y según los cuadrantes rotatorios, les falte por coger algún día de vacaciones, podrán solicitar por escrito su disfrute a la empresa, con al menos 15 días de antelación a la fecha a que pretendan disfrutarlo, debiendo contestar la empresa en el plazo máximo de 7 días a contar desde la fecha de la solicitud.

La retribución de las vacaciones alcanzará el importe del mismo tiempo que si se hubiera trabajado los días laborables comprendidos dentro del período vacacional.

## Art. 16º - 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 coincidieran 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. 17º - PERMISOS RETRIBUIDOS

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





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/62

Miércoles, 30 de marzo de 2022

Pág 17

CONCEPTO DEL PERMISO	DURACIÓN DEL PERMISO	JUSTIFICANTE NECESARIO
a) Matrimonio del trabajador.	<u>15 días naturales</u>	Libro de familia o certificado de registro oficial.
b) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad.	<u>3 días naturales</u> , incrementándose en <u>un día más</u> cuando se trate de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto. En los casos de hospitalización, el permiso se podrá disfrutar de forma discontinua mientras dure el derecho. Los días de permiso retribuido para fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad o fallecimiento de hermanos consanguíneos, así como los de hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, serán considerados laborables.	<b>Fallecimiento:</b> Esquela, documento o certificación de registro que acredite el parentesco. <b>Accidente. Enfermedad grave. Hospitalización:</b> Certificado médico. Deberá constar específicamente la fecha de ingreso y la fecha de alta de la hospitalización (en el caso de disfrute discontinuo) y/o la necesidad de reposo domiciliario del pariente. Para los casos de intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si en el justificante no aparece que el familiar precisa reposo domiciliario, <b>el permiso será de 1 día natural</b> . Documento que acredite el parentesco.
c) Cambio de domicilio habitual.	<u>2 días naturales</u>	Certificado de empadronamiento o recibo domiciliación suministro (luz, agua, gas).
d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre que coincida con su horario de trabajo.	<u>El tiempo indispensable</u>	Documento que acredite el cumplimiento del deber inexcusable.
e) Citaciones judiciales del trabajador como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo y que no sea imputable al trabajador, el día será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la Empresa.	<u>El tiempo indispensable</u>	Citación del Juzgado.
f) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de trabajadoras embarazadas, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo	<u>El tiempo indispensable</u>	Documento que acredite el comienzo de los exámenes prenatales y las técnicas de preparación al parto.
g) Consulta médica del trabajador cuando coincida con su horario de trabajo	<u>El tiempo indispensable</u>	Justificante de asistencia al médico, en el que se indique la hora de entrada y la hora de salida de la consulta.
h) Boda de familiares de primer grado de consanguinidad	<u>1 día natural</u>	Documento que acredite el parentesco.
i) Los trabajadores dispondrán de permiso para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad a su cargo a consulta médica, debiendo justificar debidamente la hora de entrada y salida de la consulta y recuperando después el tiempo invertido en ello.		Justificante de asistencia al médico, en el que se indique la hora de entrada y la hora de salida de la consulta. Documento que acredite el parentesco.
j) La empresa favorecerá al trabajador el cambio de turno para alguno de los siguientes motivos: <ul style="list-style-type: none"><li>- Asistencia a exámenes para la obtención del permiso de conducir.</li><li>- Asistencia a consultas médicas de personas dependientes que convivan con el trabajador.</li></ul>		<b>Examen de conducir:</b> Documento de la autoescuela que certifique el hecho. <b>Consulta médica de persona dependiente:</b> Justificante de asistencia al médico, en el que se indique la hora de entrada y la hora de salida de la consulta. Documento que acredite el parentesco.

ID DOCUMENTO: wñJjr9d2eiwbhF2+ipBrkrNZT/0=

Verificación código: https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica





Los permisos relacionados en el presente artículo se hacen extensibles, donde corresponda, a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración, o en su defecto por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

En los casos de hospitalización de familiares, se procurará que estos permisos sean disfrutados de forma escalonada por los trabajadores del mismo grado consanguíneo.

## CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

### Art. 18º - SALARIO BASE

El salario base para el personal regulado por este convenio colectivo es el especificado para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa.

El salario base se devengará por día natural a razón de 30 días naturales por mes.

### Art. 19º - ANTIGÜEDAD

Todo el personal regulado por este convenio colectivo tendrá un complemento en concepto de antigüedad consistente en quinquenios del 5 por 100 del salario base de cada categoría, con el límite del 30 por 100.

Se devengará por día natural, abonándose desde el día 1 del mes en que se cumpla.

### Art. 20º - PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

Las categorías laborales que se indican en la tabla salarial anexa, percibirán un plus de tóxico, penoso o peligroso de acuerdo con las cantidades reflejadas en la misma, consistente en un incremento del 20% sobre el salario base a razón de 25 días laborables al mes.

### Art. 21º - PLUS DE ACTIVIDAD

Por este concepto se establece un plus que es el indicado para cada categoría en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará por día de trabajo, a razón de 25 días laborables al mes. A partir de la firma del convenio, el plus de actividad no será descontado de las ausencias justificadas y permisos retribuidos.

### Art. 22º - PLUS DE ASISTENCIA

Con la finalidad de evitar el absentismo, se genera el derecho para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de percibir un plus de asistencia por el importe anual de 460 euros, proporcional al porcentaje de jornada realizada. El derecho para percibir dicho plus se generará de forma mensual y el pago se realizará trimestralmente a razón de 115 euros cada trimestre para las personas que presten servicio a jornada completa, con las siguientes normas para su cobro:

Para tener derecho al 100 % de este plus, las personas trabajadoras deberán asistir al trabajo todos los días laborables de cada mes, en la jornada y horarios establecidos para ello.

Excepciones: ausencias por vacaciones, el crédito horario sindical, fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos o por citaciones judiciales.

Las cantidades no percibidas se acumularán en una bolsa que será repartida al final de cada trimestre entre aquellas personas que se hayan hecho acreedoras del cobro del 100% durante la totalidad de los meses del año en que se hayan estado de alta en la empresa y proporcionalmente a





este numero de meses, así como aquellas personas que hubieran tenido una baja por IT de larga duración superior a 60 días consecutivos, no siendo aplicable la acumulación de períodos de baja que el trabajador hubiera tenido en diferentes procesos de I.T a lo largo del año natural cuyo cómputo global supere los 60 días de baja. A efectos del cobro de esta bolsa, las bajas por nacimiento o adopción de hijos o por IT como consecuencia de accidente de trabajo, así como los permisos retribuidos por matrimonio, no computarán como alta en la empresa, pero no afectarán negativamente al resto de los meses del año.

#### Art. 23º - PLUS PRODUCTIVIDAD

Para peones de triaje secundario, se crea un plus de productividad integrado en el salario bruto anual, que percibirán de manera mensual en las cantidades reflejadas en tablas.

#### Art. 24º - PLUS DE TRANSPORTE

Por este concepto se establece un plus que se devengará por día efectivamente trabajado y se abonará durante doce meses al año (incluyendo, por tanto, el mes de vacaciones). A partir de la firma del convenio, el plus de transporte no será descontado de las ausencias justificadas y permisos retribuidos.

#### Art. 25º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias serán cada una de 30 días de salario base más antigüedad, siendo su denominación, devengo y pago el que a continuación se relaciona:

Gratificación de Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio, siendo su abono el 30 de junio.

Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre, siendo su abono el 15 de diciembre.

Gratificación de Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, siendo su abono el 15 de marzo.

#### Art. 26º - PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el turno de noche tendrán una retribución específica de un 25 por 100 sobre el salario base. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en dicho turno.

#### Art. 27º - EQUIPARACIÓN FUNCIONES POR MANEJO DE PULPO

El personal que realiza sus funciones de báscula percibirá las retribuciones establecidas para las funciones de Oficial III, dejando de percibir el plus de manejo de pulpo que vienen cobrando hasta la fecha del presente acuerdo.

#### Art. 28º - ANTICIPOS REINTEGRABLES

Durante la vigencia de este convenio, el personal fijo en la empresa podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de 2.500,00 euros, que será amortizado en un plazo máximo de 18 meses.

La empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos la cantidad de 25.000,00 euros.





## CAPÍTULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES

### Art. 29º - 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. 30º - BUENA FE CONTRACTUAL Y SIGILO PROFESIONAL

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores y en especial los miembros del comité 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. 31º - FORMACIÓN PROFESIONAL

La Empresa fomentará los Cursos de Formación profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a los trabajadores de los conocimientos profesionales necesarios.

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. 32º- PROMOCIÓN INTERNA

Tanto las vacantes temporales como las definitivas y puestos de nueva creación que se produzcan en la plantilla se cubrirán primero y siempre que fuera posible, con personal de la plantilla. Cuando esto no sea posible el puesto vacante será cubierto con personal externo, teniendo como posibilidad la empresa de acudir a las entidades que colaboren con Víctimas de Violencia de Género para que puedan enviar CV y entrar en el proceso de selección. El personal de la plantilla deberá cumplir con los requisitos que se establezcan en las bases de promoción (capacitación, experiencia, méritos, antigüedad...). La empresa informará al Comité cuando se abra un proceso de selección para su oportuna participación. Los puestos de responsabilidad serán de libre designación por la empresa.

### Art. 33º - CAMBIOS DE TURNO

Se acuerda que se facilite el cambio de turno entre trabajadores, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se cubra efectivamente el puesto en ambos turnos.
- b) Que se recuperen, de forma habitual al día siguiente y de manera excepcional en una semana, las 2 horas necesarias para cumplir con el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas y que el horario se mantenga.

### Art. 34º - EXCEDENCIAS

Se concederá a los trabajadores, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, el derecho a excedencia voluntaria por un periodo mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años, siendo su incorporación inmediata a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con un mes de antelación.





Las excedencias solicitadas por un tiempo inferior a 6 meses sólo podrán ser prorrogadas: bien una sola vez hasta dicho plazo; o bien por períodos mínimos de 6 meses hasta el plazo máximo de 5 años. En ambos casos no podrá solicitarse una nueva excedencia hasta transcurridos dos años desde la última incorporación. La solicitud de prórroga de la excedencia se deberá de realizar con un mes de antelación.

La trabajadora que haya sido objeto de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, podrá acceder a la excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la empresa. La reincorporación a su puesto de trabajo será inmediata una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con quince días de antelación.

Estos periodos de excedencia no computarán a efectos de antigüedad.

No obstante lo anterior, la empresa se compromete a estudiar cada solicitud que no se corresponda con lo regulado en el presente artículo.

## Art. 35º - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la ley 39/1999 de 5 de Noviembre y R.D. 295/2009 de 21 de marzo, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y de la ley 31/1995 de 8 de Noviembre prevención de riesgos laborales. (Art. 26)..

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.  
El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.
2. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.  
En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.  
En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
3. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.  
Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.





La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 4 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del E.T., el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados anteriores.





Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. También tendrán derecho a un período 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 el presente 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 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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 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.

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

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 deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.





Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, debidamente justificado.

Permisos retribuidos.

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 al inicio y media hora al final de su jornada, o bien cuarenta y cinco minutos al principio o al final, con la misma finalidad. Se podrá optar por acumular el total de horas de permiso por lactancia en 14 jornadas laborables, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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 deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Todo lo anterior se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, debidamente justificado.

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, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento, o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del E.T., o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato a que se refiere el apartado a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del E.T., o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del E.T.; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.





- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en esos 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.

#### Protección por maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativa mente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado, de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.
3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45. 1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto, compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

#### Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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 hubiera terminado el año natural a que correspondan.

Violencia de género.

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 ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Art. 36º - INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal (I.T.), debido a accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirán desde el primer día de la baja el cien por cien de los conceptos salariales reflejados en tablas, incluyendo todos los pluses que el trabajador viniera percibiendo habitualmente, a excepción del plus de asistencia.

Los trabajadores en situación de I.T. debido a enfermedad común o accidente no laboral percibirán desde el primer día de la baja el setenta y cinco por ciento de los conceptos salariales reflejados en tablas, a excepción del plus de asistencia.

Se considerará accidente de trabajo el accidente sufrido al servicio de esta Empresa.

Art. 37º - PÓLIZA DE ACCIDENTES

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

- 30.000,00 euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 30.000,00 euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total para toda clase de trabajo, 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, conforme a lo dispuesto en el 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.

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. 38º - RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

En el supuesto de que un conductor o un peón especialista, realizando su cometido y con un vehículo de la Empresa, le sea retenido o retirado el permiso de conducir por la autoridad competente, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo, preferentemente similar al de su categoría y con los derechos económicos propios de su puesto. Al término de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

En el caso de que la retirada del permiso de conducir se produjera con vehículo particular, distinto a lo previsto en el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho, una vez finalizada la suspensión, al reintegro en su antiguo puesto de trabajo, asignándole la empresa mientras dure la citada suspensión otro puesto de similares características al de conductor y con la remuneración





económica propia del puesto.

Lo dispuesto en ambos supuestos no será de aplicación cuando concurren circunstancias de imprudencia temeraria, embriaguez o mala fe.

## Art. 39º - JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL

Al amparo de lo dispuesto por el art. 215 del R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el Art. 12.6º del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 40/2007 del 4 de diciembre, para impulsar la celebración de contratos de relevo, se establece la posibilidad de que los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio opten por jubilarse a tiempo parcial, a partir de la edad que legalmente se establezca en ese momento y antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación establecida por ley, concertando paralelamente con la empresa una reducción de su jornada habitual de trabajo. Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos y condiciones:

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente convenio los trabajadores que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada 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 escrito del interesado dirigido a la misma solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que el momento de inicio de la situación de jubilación parcial coincida con la fecha en la que cumpla los años el interesado, y éste no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.
2. El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será siempre y en todo momento del máximo establecido en cada momento, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa por el tanto por ciento restante de jornada, sin que pueda efectuarse ninguna variación de esta jornada por parte del trabajador o la Empresa.
3. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial por escrito y en el modelo oficial, cuya duración anual alcanzará el número de días que resulten al multiplicar el porcentaje de prestación laboral por 365 días. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido, siendo su comienzo dentro del periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 23 de Septiembre de cada año, salvo pacto en contrario, siendo acordada la fecha entre Empresa y trabajador, manteniendo el turno que tenía.
4. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente trabajada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaje, liquidándose en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de salario superior al mensual.
5. La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación de desempleo. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación establecida por ley.
6. El tanto por ciento de jornada del trabajador relevista será como mínimo igual a la que deja de trabajar el jubilado parcial, pudiendo simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.
7. El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel para alcanzar la edad ordinaria de jubilación establecida por ley, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.
8. En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación del servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este artículo, se





establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 36º del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de sus retribuciones, en los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, y durante el período que estén de alta en la empresa.

Ambas partes se comprometen a no modificar el contenido del presente artículo en sucesivos convenios colectivos, 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, en cuyo caso deberá reunirse la Comisión Paritaria.

## CAPÍTULO V – SALUD LABORAL

Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre Prevención de Riesgos Laborales, firmado por las organizaciones empresariales de Castilla y León.

### Art. 40º - 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. 41º - OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgo de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, o lo mas conveniente en cada momento. 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.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios.

### Art. 42º -VIGILANCIA DE LA SALUD

La Empresa contratará con los servicios de prevención, los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, con una periodicidad anual como mínimo, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada laboral. Esta vigilancia de la salud consistirá como mínimo en las pruebas que el puesto de trabajo requiera, siendo la misma de carácter voluntario, con las excepciones que indica la Ley.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.





## Art. 43º - ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Empresa proporcionará a sus empleados las siguientes prendas de trabajo:

- Anualmente: Dos pantalones, dos polos, un chaleco, un par de botas y un gorro para el personal de triaje.  
En invierno, el pantalón de alta visibilidad con forro y se entregará un forro polar.
- Bianualmente: Un anorak.

Se entregará ropa térmica para el personal que realice de manera habitual trabajos en el exterior (mecánicos, prensistas, maquinistas y personal de limpieza). Dicha ropa consistirá en camiseta térmica, pantalón térmico y calcetines).

Los equipos de protección individual serán los que se requieran para cada puesto de trabajo. La ropa de trabajo de nueva adquisición contendrá elementos reflectantes.

En caso de deterioro prematuro de alguna prenda, previa justificación y entrega de la deteriorada, ésta será sustituida.

Quedan exceptuados de este derecho los productores de los grupos de personal directivo, técnico y administrativo.

La Empresa facilitará el lavado de la ropa de trabajo mediante la instalación de una lavadora y una secadora. Así mismo, los trabajadores dispondrán de los últimos diez minutos de su jornada para su aseo personal.

## Art. 44º -OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Las obligaciones de los trabajadores 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 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. 45º -DELEGADOS DE PREVENCIÓN

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

La Empresa deberá proporcionar a los Delegados 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.

Asimismo, los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

Los Delegados de Prevención, bien a través del Comité de Seguridad y Salud cuando proceda, o bien directamente con la Empresa, participarán y estarán facultados para:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- c) Conocer la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.
- d) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.





- e) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- f) Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

## Art. 46º - MEDIO AMBIENTE

La protección del medio ambiente es un elemento fundamental para garantizar el desarrollo sostenible de nuestra sociedad y asegurar el futuro de la actividad. Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario que la empresa y los trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con su entorno.

## CAPÍTULO VI- DERECHOS SINDICALES

### Art. 47º - DERECHOS SINDICALES

- A. Los sindicatos firmantes del presente convenio podrán acumular, de común acuerdo con la empresa, las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa de una misma organización sindical en uno o varios de sus delegados, sin rebasar el máximo establecido, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.
- B. Los Delegados de Prevención se elegirán entre los miembros del Comité de Empresa.
- C. En el supuesto de una rescisión de contrato por la Autoridad Municipal se dará conocimiento de este hecho al Comité de Empresa con carácter inmediato. Si fuera la Empresa la que solicitara la rescisión del contrato lo comunicará al Comité de Empresa en la misma fecha de la presentación de la solicitud.
- D. En el caso de imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el Comité de Empresa será informado previamente. Si el trabajador afectado fuese miembro del Comité de Empresa, y la falta fuera grave o muy grave, se abrirá expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.
- E. Realizar propaganda e informar de temas laborales y sindicales en el tablón de anuncios de uso exclusivo para estos temas.
- F. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará en las nóminas mensualmente de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

## CAPÍTULO VII- DISPOSICIONES ADICIONALES

### Art. 48º - DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del Sector de Limpieza Pública y demás disposiciones legales.

### Art. 49º - INCREMENTO SALARIAL AÑO 2021

El incremento salarial pactado para el primer año de vigencia del presente convenio colectivo (año 2021) será el que figura en la tabla salarial del anexo 2 del presente convenio colectivo, habiéndose calculado aplicando a las tablas definitivas del año 2020 el incremento del 1,80%.

Dicho incremento es definitivo, no existiendo revisión ni actualización del mismo.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/62

Miércoles, 30 de marzo de 2022

Pág 31

## Art. 50º - INCREMENTO SALARIAL AÑO 2022

El incremento salarial pactado para el segundo año de vigencia del presente convenio colectivo (año 2022) será el que figura en la tabla salarial del anexo 3 del presente convenio colectivo, habiéndose calculado aplicando a las tablas definitivas del año 2021 el incremento del 2,00%.

Dicho incremento es definitivo, no existiendo revisión ni actualización del mismo.

## Art. 51º - INCREMENTO SALARIAL AÑO 2023

El incremento salarial pactado para el tercer año de vigencia del presente convenio colectivo (año 2023) será el que figura en la tabla salarial del anexo 4 del presente convenio colectivo, habiéndose calculado aplicando a las tablas definitivas del año 2022 el incremento del 2,20%.

Dicho incremento es definitivo, no existiendo revisión ni actualización del mismo.





## ANEXO 1

### GRUPOS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE FUNCIONES

#### GRUPO I - MANDOS INTERMEDIOS Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

**ENCARGADO DE SEGUNDA O CAPATAZ:** El trabajador que tiene a su cargo el mando sobre el personal operario. Cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

**OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO:** Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiera, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

**OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO:** Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

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

#### GRUPO II – PERSONAL PRODUCCIÓN DE LA PLANTA

**OFICIAL PRIMERA DE TALLER:** 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 PRIMERA CONDUCTOR:** En posesión del carnet de conducir clase “C” o superior, 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 conduzca se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

**OFICIAL 1ª METANIZACIÓN Y COMPOSTAJE:** Con mando sobre otros operarios o sin él, desarrolla sus labores en las zonas de metanización y compostaje, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

**OFICIAL 2ª TALLER (MECÁNICOS, ELECTRICISTAS, PRENSAS, PULPISTAS):** 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.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/62

Miércoles, 30 de marzo de 2022

Pág 33

**OFICIAL SEGUNDA MAQUINISTA:** En posesión del carnet 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, máquina o elemento mecánico (pulpos o elementos de compactación) que maneje se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

**OFICIAL TERCERA:** Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de segunda.

**JEFE 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 capataz en sus ausencias.

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

**BASCULERO:** Es el peón especializado que, además de las labores propias de este, es encargado y responsable del pesaje de vehículos en la báscula, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula. Durante el turno de noche, colabora en el manejo del pulpo cuando sea necesario.

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





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/62

Miércoles, 30 de marzo de 2022

Pág 34

## ANEXO 2

TABLA SALARIAL AÑO 2021

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS TÓX-PEN-PEL	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
Peón	845,42	140,90	7,05	21,30	104,72
Peón Especializado	929,73	154,96	7,75	57,98	104,72
Ofic. 2ª Maquinista y de Taller	972,12	162,02	8,10	74,25	104,72
Ofic. 1ª Conductor y de Metanización y Compostaje	1.014,95	169,16	8,46	92,69	104,72
Oficial 1ª Taller	1.014,95	169,16	8,46	171,56	104,72
Oficial 3ª	954,84	159,14	7,96	59,54	104,72
Capataz	1.099,27	183,21	9,16	171,56	104,72
Auxiliar Administrativo	892,30			220,96	104,72
Oficial 2ª Administrativo	972,12			220,96	104,72
Oficial 1ª Administrativo	1.014,95			254,79	104,72

*El personal que realice las funciones de Peón recibirán un plus de productividad de: 29,17 euros/mes*

## ANEXO 3

TABLA SALARIAL AÑO 2022

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS TÓX-PEN-PEL	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
Peón	862,33	143,72	7,19	21,73	106,82
Peón Especializado	948,33	158,05	7,90	59,14	106,82
Ofic. 2ª Maquinista y de Taller	991,57	165,26	8,26	75,73	106,82
Ofic. 1ª Conductor y de Metanización y Compostaje	1.035,24	172,54	8,63	94,54	106,82
Oficial 1ª Taller	1.035,24	172,54	8,63	174,99	106,82
Oficial 3ª	973,93	162,32	8,12	60,73	106,82
Capataz	1.121,25	186,88	9,34	174,99	106,82
Auxiliar Administrativo	910,14			225,38	106,82
Oficial 2ª Administrativo	991,57			225,38	106,82
Oficial 1ª Administrativo	1.035,24			259,88	106,82

*El personal que realice las funciones de Peón recibirán un plus de productividad de: 29,75 euros/mes*





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/62

Miércoles, 30 de marzo de 2022

Pág 35

## ANEXO 4

### TABLA SALARIAL AÑO 2023

FUNCIONES	SALARIO BASE	PLUS TÓX-PEN-PEL	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE
Peón	881,30	146,88	7,34	22,21	109,17
Peón Especializado	969,19	161,53	8,08	60,44	109,17
Ofic. 2ª Maquinista y de Taller	1.013,38	168,90	8,44	77,40	109,17
Ofic. 1ª Conductor y de Metanización y Compostaje	1.058,02	176,34	8,82	96,62	109,17
Oficial 1ª Taller	1.058,02	176,34	8,82	178,84	109,17
Oficial 3ª	995,36	165,90	8,29	62,07	109,17
Capataz	1.145,92	190,99	9,55	178,84	109,17
Auxiliar Administrativo	930,17			230,34	109,17
Oficial 2ª Administrativo	1.013,38			230,34	109,17
Oficial 1ª Administrativo	1.058,02			265,60	109,17

*El personal que realice las funciones de Peón recibirán un plus de productividad de:*

**30,40 euros/mes**

ID DOCUMENTO: wñJJr9d2eiwbhF2+ipBrkRNZT/0=

Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

