

CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA

DELEGACION DE GOBIERNO EN MELILLA

Área de Trabajo e Inmigración

263. RESOLUCIÓN DE FECHA 9 DE MARZO DE 2018, RELATIVA AL CONVENIO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. Y URBASER S.A. UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS "MELILLA UTE" PARA RECOGIDA Y LIMPIEZA VIARIA DE MELILLA".

Resolución de fecha 9 de marzo de 2018 del Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. Y URBASER S.A., UNION TEMPORAL DE EMPRESAS "MELILLA UTE" PARA RECOGIDA Y LIMPIEZA VIARIA DE MELILLA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A. Y URBASER S.A., UNION TEMPORAL DE EMPRESAS "MELILLA UTE" que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2016, por la representación de las partes, y puesto en conocimiento de la Autoridad Laboral telemáticamente el 2 de marzo de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, en uso de las atribuciones que le confiere el REAL DECRETO 2725/1998, de 18 de diciembre, de Integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones de Gobierno, por delegación del Delegado de Gobierno en Melilla, según la resolución de 11.5.2000 BOME de 25 de mayo.

ACUERDA

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla».

Melilla, 9 de marzo de 2018
La Directora del Área de Trabajo e Inmigración,
Antonia Basante Ortiz

CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOGIDA Y LIMPIEZA VIARIA DE MELILLA DE LA UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A.Y URBASER, S.A (MELILLA UTE)

CAPITULO 1º.

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito funcional

El presente convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal de los servicios de limpieza pública viaria, playas, riegos, recogida de residuos y recogida selectiva, que presta la entidad Melilla UTE

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este convenio regulará las condiciones de trabajo de todos los trabajadores que presten sus servicios para la entidad mencionada en el artículo anterior, siendo de obligada y general observancia.

Se excluye del ámbito del presente convenio los supuestos contemplados en el artículo 1º.3 y 2º.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

Este convenio será de aplicación en todo el territorio de la Ciudad Autónoma de Melilla, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal y denuncia

4.1. El presente convenio entrará en vigor desde la firma del Convenio y hasta el 15 de abril de 2018, excepto en aquéllos apartados que tengan fecha específica de entrada en vigor.

La denuncia del presente convenio se entenderá por automáticamente realizada al vencimiento del presente Convenio.

La Comisión negociadora deberá constituirse dentro del plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, en los términos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Del acta de constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo se enviará una copia a efectos de registro al Área Funcional de la Delegación de Trabajo u Organismo que lo sustituya.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido para la negociación del siguiente convenio.

Artículo 5.- Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios o de otro tipo, en una completa actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicado en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puestos de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permisos, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años, dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, en virtud de R.D. 1194/85 de 17 de Julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 del Convenio General del Sector y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operara la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible que regulan todos los aspectos de las relaciones laborales entre las partes firmantes y serán consideradas globalmente a efectos de su publicación práctica.

Artículo 7.- Derecho supletorio.

Todos los aspectos que en este convenio colectivo no estuvieran expresamente fijados, se regularán por lo dispuesto en el Convenio General del Sector, publicado en el BOE de 30 de Julio de 2013, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general, vigentes en cada momento.

Artículo 8.- Compensación y absorción.

Las retribuciones y percepciones comprendidas en este convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes hasta el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como 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 absorbidas estas últimas, manteniéndose en el presente convenio colectivo en sus propios términos y en la forma y condiciones en que queden pactadas.

Artículo 9.- Condición más beneficiosa.

Se respetarán las situaciones personales o colectivas que, consideradas en su globalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, ya sea en virtud de contrato individual o de convenio colectivo suscrito conforme a la legislación laboral vigente.

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por un máximo de 6 miembros, tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, siendo estos últimos designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros. Ambas partes podrán a su vez designar dos asesores cada una, que podrán asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Las actas serán firmadas por todos los miembros de la Comisión. La empresa actuará de secretario a los efectos de redacción de las actas.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y previo acuerdo de ambas sobre el lugar, día y hora de celebración, que deberá efectuarse en el plazo máximo de una semana desde la solicitud. La reunión comprenderá tantas sesiones como sean necesarias.

Artículo 11.- Funciones de la Comisión Paritaria.

- a) Interpretar la aplicación de la totalidad del contenido del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar y valorar las disposiciones generales promulgadas con posterioridad a su entrada en vigor que afecten a su contenido.
- d) Cuantas otras tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en el presente Convenio Colectivo.
- e) Antes de ejercer cualquier tipo de medidas de presión o reclamación judicial o administrativa, tanto de ámbito individual como colectivo, se deberán de plantear las cuestiones de discrepancia ante la Comisión Paritaria, la que resolverá o en su defecto, si no resuelve en el plazo de un mes, abrirá la posibilidad de adoptar cuantas medidas o reclamaciones se estimen oportunas. En cualquier caso, ante la posibilidad de que la resolución en dicho plazo pueda dar lugar a la prescripción de una reclamación judicial o administrativa, la duración del mencionado plazo de un mes se ajustará de forma que permita un ejercicio efectivo de tal reclamación. En

caso de no existir acuerdo o no alcanzarse acuerdo en dicho plazo, ambas partes podrán solicitar la mediación ante el Organismo establecido al efecto.

CAPITULO 2º REGIMEN ECONOMICO

Artículo 12.- Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios de cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 13.- Percepciones salariales y no salariales.

- a) Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo. Su importe será el que se fija en las tablas salariales anexas conforme a lo pactado en este convenio.
- b) Plus de residencia: Se establece un plus de residencia específico para cada una de las categorías en el presente convenio. Este plus se percibirá en razón a la cantidad establecida en la tablas salariales anexas conforme a lo pactado en este convenio.
- c) Plus de nocturnidad: Se establece un plus de nocturnidad según las tablas salariales anexas, para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en los horarios comprendidos entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.
- d) Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad: Se establece un plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad por el importe establecido en las tablas salariales anexas conforme a lo pactado en este convenio.
- e) Plus de transporte: Se establece un plus de transporte por el importe establecido en la tabla salariales anexas.
- f) Plus de actividad: Tiene como objeto retribuir el desarrollo del trabajo en determinados servicios a percibir por las categorías y por el importe que se determina en las tablas salariales anexas, tales como la especial responsabilidad y/o disponibilidad, confianza y confidencialidad.
- g) Antigüedad: Para todos los trabajadores se establece un complemento de antigüedad establecido en la tabla salarial por cada tres (3) años cumplidos en la empresa.
- h) Plus de lavado: Este plus, que se abonará por meses efectivos de trabajo, es de carácter indemnizatorio y compensatorio como consecuencia del gasto que ocasiona el hecho de que los trabajadores deban efectuar personalmente la limpieza del uniforme, por un importe que figura en las tablas salariales.
- i) Plus de polivalencia: Este plus, que compensará y absorberá, en caso de existir, los complementos personales existentes, lo percibirá por mes efectivo de trabajo el personal de administración, en la cuantía establecida en la tabla salarial, en atención a la realización de trabajos que deban ser realizados para la empresa en cualquiera de las actividades que realiza ésta en Melilla (dentro de su cometido profesional).

- j) Gratificaciones extraordinarias: Se establecen tres (3) pagas extraordinarias correspondientes a Junio, Navidad y Beneficios, que serán abonadas en la forma siguiente:

Paga extraordinaria de Junio, por una cuantía equivalente al 100% de sus retribuciones, según tabla salarial. Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. La fecha de abono será el 15 de junio.

Paga extraordinaria de Navidad, por una cuantía equivalente al 100% de sus retribuciones, según tabla salarial. Se devengará del 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso. La fecha de abono será el 15 de diciembre.

Paga de beneficios del año anterior, por una cuantía equivalente al 100% de sus retribuciones, según tabla salarial. Se devengará del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior, al cual corresponden los beneficios de la misma. La fecha de abono será el 15 de marzo.

- k) Horas extraordinarias: Ante la grave situación de paro existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, la empresa se compromete a reducir en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias. Para el caso de que exista la necesidad de realización de las mismas, su precio será el establecido en tabla salarial.

- l) Festivos: Se regulará por lo establecido en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo.

- m) Plus Quebranto de moneda: El importe de este plus, recogido en el anterior convenio para la categoría para los trabajadores de administración que tengan que hacer inventario de sus recaudaciones y que asuman el riesgo de pérdida, por consecuencia de diferencias en contra, en el arqueo, quedará integrado, a partir del 16 de abril de 2012, en el plus de polivalencia en la categoría de oficial 1ª administración, quedando a partir de este momento sin efecto como plus de quebranto. Se percibirá por mes efectivo de trabajo en la cuantía establecida en las tablas salariales.

Artículo 14.- Abono de salarios.

Los salarios se abonarán por la empresa entre los días 1 y 3 de cada mes o el anterior a este último si fuera festivo.

Artículo 15.- Incapacidad Temporal.

En caso de accidente laboral el trabajador percibirá el 100% del salario real que venía percibiendo desde el primer día de la baja, no siendo penalizadas las pagas extraordinarias.

En caso de enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día la cantidad que cubra la seguridad Social, hasta completar una mensualidad normal de trabajo según tablas, o parte proporcional, a excepción del plus de transporte, lavado y horas extras.

En caso de enfermedad común con intervención quirúrgica u hospitalización, siendo necesario en ambos procesos el encame hospitalario, la empresa complementará desde el primer día la cantidad que cubra la seguridad Social, hasta completar una mensualidad normal de trabajo según tablas, o parte proporcional, a excepción del plus de transporte, lavado y horas extras.

Artículo 16.- Incrementos salariales

1º año de vigencia: Periodo de 16 abril 2015 a 15 abril 2016: Congelación salarial, asumiendo de forma expresa la empresa el diferencial negativo como consecuencia del IPC negativo correspondiente a dicho periodo, resultando las tablas adjuntas.

2º año de vigencia: Periodo de 16 abril 2016 a 15 abril 2017: IPC interanual resultante para este mismo periodo de revisión. La empresa garantiza la congelación salarial en el supuesto de que dicho porcentaje de IPC sea negativo.

3º años de vigencia: Periodo de 16 abril 2017 a 15 abril 2018: IPC interanual resultante para este mismo periodo de revisión. La empresa garantiza la congelación salarial en el supuesto de que dicho porcentaje de IPC sea negativo.

**CAPÍTULO 3º
CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 17.- Jornada Laboral**

17.1.- La jornada de trabajo se establece en 37,5 horas semanales de promedio en cómputo anual.

Se establece un tiempo de 30 minutos diarios para tomar el bocadillo que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como a la finalización de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo con la indumentaria pertinente y en disposición de realizar su labor.

La distribución de la jornada será la siguiente:

17.1.1.- Para aquel personal que, como resultante del anterior convenio colectivo y de la subrogación de personal indefinido de Melilla UTE según la plantilla que necesariamente tiene que tener dicha UTE, como condición más favorable, mantendrán la siguiente distribución: se prestarán 35 horas semanales de lunes a viernes en horario continuado a razón de 7 horas diarias. El diferencial existente entre las 37,5 horas semanales y las 35 horas anteriormente señaladas se distribuirán a lo largo del año, de común acuerdo entre trabajador y empresa a nivel individual, prevaleciendo el interés del trabajador en caso de desacuerdo, entendiéndose en este caso que la media hora se añadirá a las 7 horas diarias de lunes a viernes.

17.1.2.- Para el resto de personal, no incluido en el punto anterior, se estará a la distribución de la jornada que se establezca contractualmente dentro de las 37,5 horas de promedio de cómputo anual.

17.2.- Los trabajadores, 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.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

17.2.bis.- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 17.4 de este artículo.

17.3.- 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.

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 si 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.

17.4.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 17.2 y 17.3 de este artículo, corresponderá 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.

Artículo 18.- Organización del Trabajo

18.1 Criterios Generales

La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, dispondrá la estructura de turnos necesarios para la prestación del servicio, así como el cambio de trabajadores de un turno a otro, en consonancia con lo establecido en el art. 17.

Asimismo, los trabajadores podrán dirigir solicitudes justificadas en tal sentido; la empresa atenderá dichas solicitudes en función a sus criterios de organización, que le son propios, las solicitudes presentadas y las necesarias del servicio en todo caso. En caso de modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto por la legalidad vigente.

Será voluntaria la realización del servicio de noche para los mayores de 60 años. No obstante, se establece la posibilidad de que, en casos específicos y justificados, la Comisión Paritaria pueda analizar y conceder, si procediese, la voluntariedad del servicio para personas de edad comprendida entre los 55 y 60 años.

La empresa, dentro de sus facultades, podrá realizar un análisis de idoneidad con los trabajadores mayores de 55 años que realicen su trabajo en el turno de noche, al efecto de poder valorar su continuidad o no en ese turno, como medida de protección especial.

De forma excepcional y de cara a la seguridad personal, el trabajo de barrido manual nocturno no se efectuará individualmente.

Artículo 19.- Vacaciones.

Los trabajadores disfrutarán de 32 días naturales de vacaciones al año. Las vacaciones serán disfrutadas dentro del periodo de marzo a octubre, a excepción del personal señalado en el punto 17.1.2. anterior que podrá ser distribuida en los 12 meses del año

Los trabajadores podrán solicitar sus vacaciones en periodo de mes natural completo o repartido en dos bloques mensuales, de 14, 15 o 16 días dependiendo del mes natural en que se disfruten, pudiendo los trabajadores de una misma categoría y turno intercambiar entre sí su periodo de disfrute vacacional, comunicándolo a la empresa con un mínimo de 30 días naturales. El resto de días (hasta 32), será la Comisión Mixta Paritaria la que determine por cuadrante vacacional su disfrute.

A los efectos de organización de las vacaciones, las solicitudes de éstas deberá estar realizadas antes del día 1 de Diciembre de cada año, de forma que la Comisión Mixta pueda elaborar y aprobar el cuadrante anual antes del 15 de diciembre del año anterior.

Artículo 20.- Permisos y licencias retribuidas

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, avisando con una antelación de 24 horas, siempre que ello fuera posible, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los siguientes casos:

1.- Licencias por matrimonio: 18 días.

En el caso de convivencia justificada, se estudiará en la Comisión Mixta Paritaria.

2.- Matrimonio de hijos: 2 días en Melilla, 4 días en península. El resto se estudiará en la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

3.- Matrimonio de hermanos: 2 días en Melilla, 4 días en península. El resto se estudiará en la COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

4.- Por muerte de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como sobrinos: 3 días si es en Melilla. Si fallece fuera de Melilla serán 4 días.

5.- Nacimiento de hijos o adopción: 3 días, si concurriera enfermedad grave certificada por el médico de la empresa se ampliará a 4 días.

6.- Enfermedad grave u hospitalización, de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días si es en la misma localidad y 4 días si es en península.

7.- Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

8.- Para el caso de renovación u obtención del carnet de conducir de las clases "C, D y E" de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la empresa, el tiempo que sea necesario para exámenes y tramitación.

9.- Para la realización de cursos de formación sindical 15 días que serán repartidos entre los sindicatos representados en el Comité de empresa y proporcional a la representación que ostente en el mismo.

10.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber, inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá demostrarse documentalmente.

11.- Los supuestos no contemplados en el presente artículo serán estudiados por la Comisión Mixta Paritaria.

12.- 4 días de asuntos propios anuales o parte proporcional, regulándose la concesión a través de la Comisión Mixta Paritaria (si bien, salvo casos de fuerza mayor, se concederán para que de forma simultánea haya un máximo de 2 personas/día para el turno de mañana, 1 persona/día para el turno de tarde y 1 persona/día para el turno de noche). Entre los criterios a seguir, que se deberán elaborar por la Comisión Mixta Paritaria estarán tales como la importancia del asunto, fecha de solicitud, número de días ya disfrutados, número máximo simultáneo de disfrute por turnos, y otros.

12.1.- La empresa, siempre y cuando el porcentaje de absentismo del centro de trabajo, no supere el 5% trimestral, acepta la propuesta de añadir 1 día más de asuntos propios. Para realizar este cálculo, la CMP se reunirá, pasado el trimestre, al efecto de determinar su organización, si procediese, garantizándose en todo caso la prestación del servicio a los efectos del reparto y concesión de dichos días.

Artículo 21.- Festivos.

Se consideran festivos los días de San Martín de Porres y la Fiesta del Aid Al Fitr. Si coincidieran con otro día festivo anterior o posterior se trasladaría el día festivo a otro día de la semana. Estos días serán abonables y no recuperables.

El régimen de trabajo de los festivos, con excepción del personal señalado en el art.17.1.2 que se atenderá a su regulación específica, será el siguiente:

Para el caso de un (1) día festivo en el que la Empresa estime necesario realizar un servicio este se realizará por personal voluntario para ello, con la salvedad de que si con dicho personal voluntario no se pudiese cubrir la totalidad de los puestos necesarios, estos se cubrirán por los restantes trabajadores de la plantilla, conforme al cuadrante que se confeccione al efecto.

Para el caso de dos (2) días festivos consecutivos se trabajará uno de ellos, de tal forma que se realizará con personal voluntario para ello, con la salvedad de que si con dicho personal voluntario no se pudiese cubrir la totalidad de los puestos necesarios, éstos se cubrirán con los restantes trabajadores de la plantilla, conforme al cuadrante que se confeccione al efecto.

Para el caso de que exista tres (3) días festivos consecutivos se habrá de prestar servicio necesariamente el segundo día festivo, utilizando la misma fórmula indicada en el párrafo anterior a la hora de cubrir los puestos de trabajos.

El importe del festivo será el establecido en tabla salarial, no obstante lo anterior, cuando se tenga que trabajar en Navidad, fin de año y Reyes, el importe del festivo se verá incrementado al doble de su valor.

Artículo 22.- Promoción y ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa, oído el Comité que emitirá un informe al respecto en 3 días. Para el resto de puestos participará la Comisión Mixta Paritaria a efectos de control y eficacia.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias, teniendo como primer criterio el derecho a promoción interna de los trabajadores existentes:

- antigüedad
- conocimiento del puesto de trabajo
- historial profesional

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de 6 meses para el personal titulado y el de mando y especial confianza, y de 2 meses para el resto del personal. Durante este período el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

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

Artículo 23.- Clasificación del personal.

23.1 Definiciones.

A) Mandos intermedios: el grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- **Encargado General.-** Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Delegado/Gerente, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo
- **Jefe de servicios.-** Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Encargado General, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado General en sus ausencias, originadas por cualquier causa.
- **Jefe de Taller.-** Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.
- **Capataz.-** A las órdenes del jefe de servicios tiene a su cargo personal operario cuyo trabajo dirige, vigila y ordena, y además se responsabilizará igualmente del buen uso de la maquinaria. Posee conocimientos completos de los oficios y de las actividades de los distritos o zonas y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B) Personal operario: el grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

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

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

- **Peón.-** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio de los centros de trabajo.
- **Oficial 1ª Mecánico.-** Operario que con conocimiento teórico – práctico del oficio ejecuta los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia.
- **Oficial 3ª Mecánico.-** Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

C) Grupo administrativo:

- **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 otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

- **Auxiliar administrativo.-** Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales y administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Cualquier otra categoría que exista en el centro de trabajo de Melilla y que no se corresponda a los grupos mencionados arriba se integrarán en alguna de las establecidas en el convenio nacional del sector, conforme a lo que establezca la Comisión Mixta Paritaria.

23. 2 Adaptación y reclasificación profesional.

Consecuencia de la consolidación de una condición más favorable de tipo salarial, de jornada y vacaciones derivada del personal subrogado indefinido en la UTE y de la plantilla que necesariamente tiene que tener la empresa como titular del puesto según el servicio contratado con el cliente, firmado y consensuado a través de la firma del anterior Convenio Colectivo, se hace necesario mantener las dos categorías, necesarias para el equilibrio del contrato, que se transcriben a continuación:

Peón especializado.- El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, práctica, especialidad y reconocida experiencia, categoría a la que podrá optar únicamente el personal indefinido a jornada completa en tanto en cuanto cubran una vacante o puesto de trabajo titular.

Peón.- Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere un largo tiempo de experiencia, ni especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo. Se utilizará para cubrir los puestos por absentismo- tales como interinidad, sustitución de vacaciones-, contratación eventual y de fin de semana. Ello no obsta para que puedan ser obra o servicio sin fecha de fin en los casos en que se pueda.

Artículo 24.- Ropas de trabajo.

Con el fin de proteger al trabajador en el ejercicio de sus funciones, la empresa estará obligada a suministrar a su personal los equipos y prendas de vestuario que se especifican posteriormente.

El personal se hace responsable del cuidado de los efectos y prendas que le suministren y del buen uso de las mismas, estando obligados en todo momento a hacer uso de las que le correspondan en función de la época del año.

La empresa, en directa colaboración con el comité, elegirá una misma calidad y modelo para todos los trabajadores, atendiendo en todo caso a las características del servicio que se presta, conforme al color y vestuario de Melilla UTE., preferentemente homologada para las tareas a desarrollar.

La empresa se compromete a efectuar la entrega de los diversos equipos el 15 de abril para la época de verano y el 15 de octubre para la época de invierno.

Entrega verano: 15 de Abril

2 pantalones.
2 camisas.
Calzado: según servicios.

Entrega invierno: 15 de Octubre

2 camisas
2 pantalones de invierno.
1 jersey.

1 chaquetilla.
1 anorak.
1 traje de agua cada 2 años.
Calzado: según servicios.

Mediante solicitud

Botas de agua.
Gorras.

Con ocasión de una entrega de ropa cada trabajador estará obligado a devolver la ropa que le fue entregada en la tercera entrega anterior, así, por ejemplo, en la entrega de verano tendrá que devolver el vestuario correspondiente a la entrega de invierno de 2 años atrás.

Los trabajadores irán debidamente uniformados durante la prestación del servicio.

Las prendas que se deterioren por el uso propio de las mismas y que supongan la imposibilidad de su uso serán repuestas por la empresa.

CAPITULO 4º ASPECTOS SOCIALES

Artículo 25.- Complemento de jubilación.

Al producirse la jubilación de un trabajador la empresa abonará en concepto de premio las cantidades que se detallan en tabla salarial anexa.

Este artículo sólo tendrá validez para aquellos trabajadores que tengan más de 10 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 26.- Jubilación

El comité de empresa y las secciones sindicales tendrán potestad de comprobación del exacto cumplimiento de esta normativa.

Como política de empleo y de conciliación familiar, la jubilación parcial será regulada conforme a la normativa vigente y/o conforme al Acuerdo Colectivo de Jubilación Parcial suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores de 27 de marzo de 2013.

Artículo 27.- Permisos de conducir.

1) En caso que le sea retirado el permiso de conducir a un conductor por acciones cometidas o hechos producidos, ambos dentro de la jornada laboral de trabajo; la empresa le asignará un trabajo o equivalente y tendrá derecho a la percepción de los salarios de su categoría de conductor durante (5 años), transcurrido y finalizado este período, pasará a percibir el salario correspondiente a la categoría que se encuentre desempeñando.

2) Si la retirada del permiso de conducir se produce por acciones cometidas o hechos producidos, ambos fuera de la jornada laboral de trabajo, la empresa ofrecerá al conductor que se encuentre en tal circunstancia, un puesto de igual o inferior categoría a la suya, pasando a percibir el salario correspondiente a la nueva categoría que se vaya a desempeñar.

3) Los beneficios contemplados en el presente artículo, no serán de aplicación cuando las causas de retirada del permiso de conducir, sean por imprudencia temeraria constituida de delito o caso de embriaguez. Nunca a estos efectos, se considerará imprudencia temeraria cuando el conductor con la debida precaución y usando las

señalizaciones de emergencia, circule en sentido contrario al establecido en la calzada y vaya provisto de autorización de la Policía Municipal, tramitado por la Empresa, para circular en sentido contrario.

Artículo 28.- Seguro colectivo de accidentes.

La empresa deberá suscribir una póliza de seguros para los casos de muerte o invalidez, derivados de accidentes de trabajo, para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, por la cuantía establecida en anexo de tabla salarial por trabajador.

Artículo 29.- Ayudas por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador, con independencia del motivo del mismo, el o la viudo/a conviviente o familiares con los que convivan, percibirán con cargo a la empresa y para gastos de sepelio, una ayuda en la cuantía establecida en anexo de tabla salarial, por una y de una sola vez.

Artículo 33.- Ayuda por matrimonio.

Se establece una ayuda a todo trabajador que contraiga matrimonio, consistente en la cantidad establecida en anexo de tabla salarial

Artículo 30.- Ayuda Social Colectiva.

Se crea en concepto de ayuda social colectiva para cada año de vigencia del Convenio un fondo en la cuantía establecida en anexo de tabla salarial, sujeta a igual revisión que las tablas salariales, destinado para los casos y supuestos inherentes al mismo y con los requisitos que al efecto se determinen a través de la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio.

Dicho fondo será administrado por la empresa para atender los casos previamente acordados por la Comisión Mixta Paritaria

Ambas partes se comprometen a alcanzar un Acuerdo en las materias objeto para la concesión de dicha ayuda social así como en su fecha de abono.

Artículo 31.- Fondo reintegrable.

La empresa habilitará anualmente durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un fondo reintegrable con una cuantía máxima establecida en anexo de tabla salarial, al objeto de que los trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a seis meses puedan solicitar un préstamo reintegrable hasta un máximo de seiscientos veinticinco euros (625 euros).

Las amortizaciones no serán superiores a 12 meses.

El fondo será administrado por la empresa para atender los casos previamente estudiados por la Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 32.-Trabajadores con la capacidad disminuida.

El trabajador, que por resolución de la Comisión de Evaluación de Incapacidades, hubiera sido declarado incapaz para la prestación de servicios en su puesto de trabajo habitual, será destinado por la Empresa a trabajos adecuados a sus nuevas condiciones, siempre y cuando la Empresa disponga del mismo y este se adapte a la capacidad disminuida del Trabajador, pasando a percibir el salario correspondiente a la nueva categoría desempeñada.

CAPÍTULO 5º
DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y SEGURIDAD SALUD
EN EL TRABAJO.

Artículo 33. - Censos Laborales.

La empresa confeccionará anualmente un censo de trabajadores, ordenado por fecha de antigüedad, con el contenido que a continuación se indica:

a) Nombre y apellidos, fecha de ingreso, categoría profesional y D.N.I., siempre que sea compatible con la legislación establecida para la protección de datos, en cuyo caso siempre habrá que adaptarla a ella.

Artículo 34. - Seguridad e higiene en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones reglamentarias que la desarrollen, teniendo los delegados de prevención el mismo crédito horario que los representantes de los trabajadores.

Artículo 35. - Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es un órgano compuesto por los miembros representativos del conjunto de los trabajadores que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

Sus funciones son:

- a) Intervenir ante la Dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en material laboral y de seguridad social, así como respecto a los pactos y usos en vigor dentro de la empresa, ejerciendo en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los órganos y tribunales competentes.
- b) Información y participación en lo que respecta al ingreso de un nuevo trabajador.
- c) En la extinción de los contratos de trabajo, deberá estar informado del documento por el que se declara la terminación de la relación laboral, así como de estar satisfecha las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.
- d) Participar en materia de formación y capacitación del personal de la empresa.
- e) Vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- f) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la legislación vigente.
- g) Los miembros del comité para el ejercicio de sus funciones dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales. Este crédito podrá acumularse en uno o varios de sus miembros.

Artículo 36. - Obligaciones de la empresa.

Con respecto a los miembros del Comité de Empresa y miembros de las secciones sindicales representadas en el mismo existirán las siguientes:

1.- Para mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores, los representantes citados deberán ser informados por la dirección de la empresa sobre los siguientes extremos:

- a) Anualmente sobre la situación económica de la empresa, en los mismos términos que están establecidos para los socios y las sociedades anónimas.
- b) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a sus servicios, que pueda afectar a los intereses generales de los trabajadores debiendo en tales casos ser oídos.

2.- Será necesario la negociación previa con los representantes de los trabajadores en lo que respecta a las decisiones de la empresa en cuestiones que puedan modificar o

alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la empresa y en este convenio.

En el curso de las negociaciones de carácter previo los representantes podrán estar asesorados por aquellos expertos que libremente designe.

3.- Asimismo, será preceptiva esta negociación previa en las materias de reestructuración de plantillas, cierres parciales o totales y reducción de jornadas, así como en lo que se refiere en el traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Artículo 37.- De la acción sindical.

La empresa, previa autorización de los trabajadores, descontará en la nómina la cuota sindical asignada en cada momento. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá un escrito a la Dirección de la empresa donde 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 a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

a) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

1.- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

2.- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

3.- Recibir información que le remita su sindicato.

b) Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos legalmente y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

1.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios, que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

2.- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3.- La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Preaviso y Liquidación

El cese de los trabajadores con contratos comprendidos entre tres y seis meses, se preavisarán con siete días de antelación.

Con tres días de antelación mínima a la extinción de la relación laboral, se facilitará al trabajador interesado la liquidación que le corresponda para que la someta al examen del órgano, sindicato o asesor de su elección.

SEGUNDA.- Se reconoce y fija en Convenio la media hora mensual que actualmente se disfruta para el día de cobro de nómina.

TERCERA.- Genero Neutro

En el texto del Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

DISPOSICIONES FINALES**PRIMERA.- COBERTURA DE VACANTES**

Se procederá a la cobertura de las vacantes indefinidas existentes, señaladas a continuación:

- 7 PEONES ESPECIALISTAS
- 5 CONDUCTORES
- 5 OFICIAL 3ª TALLER

Para la cobertura de dichas vacantes, se consensuan los siguientes términos:

- Los 7 operarios serían seleccionados de entre los actuales contratados fijos a media jornada. Estos trabajadores, en tanto en cuanto pasarían a cubrir una vacante un puesto de trabajo titular, tendrían reconocida la categoría de peón especialista.
- 5 conductores. 1 de ello sería seleccionado de entre los actualmente contratados de forma indefinida a media jornada, promocionado los cuatro restantes de entre los actuales peones especialistas con carnet especializado de conducir.
- Las 4 vacantes de peones especialistas que se producirá por la promoción de 4 de ellos a conductor, conforme al párrafo anterior, serían cubiertas de entre los actuales contratados fijos a media jornada.
- Los puestos de trabajo de taller deberán ser cubiertos por trabajadores que cumplan o tengan dicha especialidad.
- Las futuras vacantes de puestos titulares que se produzcan por jubilación, incapacidad permanente sin reserva del puesto de trabajo o bajas de empresa de forma definitiva por otras causas podrán ser cubiertas conforme al sistema establecido para la promoción, incluida la promoción de peón a peón especialista con los efectos que ello conlleva.

SEGUNDA: CONTRATACIÓN

Como consecuencia del mantenimiento del actual sistema de distribución de jornada y vacaciones, se acuerda la realización de contrato de obra o servicio a jornada completa (sin fecha de fin) para el periodo de marzo a octubre conforme a los siguientes puestos de trabajo:

5	CONDUCTORES
16	PEONES
1	TALLER

La selección se hará conforme a los criterios de idoneidad expresados en el Convenio Colectivo, salvaguardando la facultad organizativa de la empresa.

TERCERA: COBERTURA DE ABSENTISMO

Como consecuencia de la posibilidad de cobertura de absentismo habitual dentro del servicio, se acuerda la cobertura de 6 puestos de peón, a jornada completa y mediante contrato de obra o servicio.

CONVENIO COLECTIVO DE MELILLA RBU, P, LV, DESDE 16/04/2015 HASTA 15/04/2016

MELILLA UTE - TABLA DE CONCEPTOS ECONOMICOS Y SOCIALES

CATEGORIA	JORNADA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO	PLUS ACTIV	PLUS RESID	PLUS LAVADO	PLUS TRANS	PLUS POLIV	FESTI V	PLUS ROTAC	PLUS NOCT	SAL VACAC	HORAS EXTRAS	H EX FEST	PAGAS EXTRAS
OFICIAL 1ª ADMON	DIA	793,11		137,50	207,27	24,51	69,29	698,18				1.704,50			1.649,31
AUXILIAR ADMON	DIA	793,11		21,43	207,27	24,51	69,29	206,60				1.164,80			1.116,52
TITULADO SUPERIOR	DIA	1.200,74		166,06	166,06	24,51	121,35		92,08	122,78		1.900,94			1.526,59
ENCARGADO GRAL	DIA	1.161,59	232,32	924,29	290,40	24,51	133,17		92,08	122,78		2.924,57			2.766,30
JEFE DE SERVICIO	DIA	1.161,59	232,32	897,16	290,39	24,51	133,17		92,08	122,78		2.895,62			2.739,16
JEFE DE SERVICIO	NOCHE	1.161,59	232,32	897,16	286,42	24,51	133,17		92,08	122,78	290,39	3.205,38			3.029,55
CAPATAZ	DIA	919,78	183,95	336,71	229,96	24,51	107,36		92,08	122,78		1.896,30			1.802,30
CAPATAZ	NOCHE	919,78	183,95	336,71	229,96	24,51	107,36		92,08	122,78	229,95	2.141,57			2.032,25
JEFE TALLER	DIA	1.106,83	221,36	416,31	276,70	24,51	143,83		92,08	122,78		2.309,38			2.189,48
OFICIAL 1ª MECANICO	DIA	873,74	174,75	170,98	218,43	24,51	71,41		92,08	122,78		1.609,95	18,50	27,29	1.533,83
OFICIAL 3ª TALLER	DIA	800,54	160,10		244,24	24,51	71,42		92,08	122,78		1.361,38	18,50	21,15	1.300,82
CONDUCTOR	DIA	873,74	174,75		218,43	24,51	117,59		92,08	122,78		1.476,82	16,41	18,88	1.409,04
CONDUCTOR	NOCHE	873,74	174,75		218,43	24,51	117,59		92,08	122,78	218,43	1.709,82	18,44	21,31	1.627,48
PEON ESPECIALIZADO	DIA	787,91	157,58		207,27	24,51	68,65		92,08	122,78		1.302,81	15,29	17,14	1.245,90
PEON ESPECIALIZADO	NOCHE	787,91	157,58		207,27	24,51	68,65		92,08	122,78	196,98	1.512,92	17,12	19,43	1.442,88
PEON	DIA	610,84	122,17		185,59	24,51	67,71					1.119,88	11,20	12,22	1.010,83
PEON	NOCHE	610,84	122,17		185,59	24,51	67,71				152,71	1.119,88	12,22	13,23	1.163,54

Cálculo de la pensión de jubilación					
	<u>ANTIGÜEDAD:</u>				
	CADA 3 AÑOS		30,73 €		
	<u>COMPLEMENTO JUBILACION:</u>				
	60 AÑOS		3.508,06 €	62 AÑOS	2.104,83 €
	61 AÑOS		2.806,44 €	63 AÑOS	1.403,23 €
	SEGURO ACC P/ MUERTE				
	O INVALIDEZ:		36.834,70 €		
	AYUDA DEFUNCION:		1.800,00 €		
	AYUDA MATRIMONIO:		154,35 €		
	-				
	AYUDA SOCIAL COLECT:		42.846 €		
FONDO REINTEGRABLE:		25.000 €			