Diputación Provincial de zamora (1 de 1)
Exoma. Diputación Provincial de Zamora
Fecha Firma: 01/08/2025
HASH: 6e4fb93fe290646f1b8845906e6d656d

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 30 de julio de 2025, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del texto del convenio colectivo de la empresa "Urbaser, S.A. Planta de Tratamiento de R.S.U. de Zamora" para los años 2025, 2026, 2027 y 2028. (Código de convenio 49000252012004/Localizador VE51AS88).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa "Urbaser, S.A. Planta de Tratamiento de R.S.U. de Zamora" para los años 2025, 2026, 2027 y 2028, con Código de Convenio número 49000252012004 suscrito con fecha 28 de abril de 2025, de una parte, por la representación legal la empresa y de otra, por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo (BOCyL de 6 de mayo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

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, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zamora.

Zamora, 30 de julio de 2025.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 22

R-202502039

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
"URBASER, S.A. PLANTA DE TRATAMIENTO DE R.S.U. DE ZAMORA"
PARA LOS AÑOS 2025, 2026, 2027 Y 2028.

Disposición Preliminar - Partes signatarias

CAPÍTULO I – NORMAS GENERALES
Artículo 1.º- Ámbitos personal, funcional y territorial.
Artículo 2.º- Ámbito temporal.
Artículo 3.º- Denuncia.
Artículo 4.º- Condiciones.
Artículo 5.º- Garantía salarial.
Artículo 6.º- Igualdad de oportunidades.
Artículo 7.º- Empleo y contratación.
Artículo 8.º- Subrogación del personal.
Artículo 9.º- Comisión paritaria.
Artículo 10.º- Compensación y absorción.

CAPÍTULO II – JORNADA, DESCANSOS, TURNOS DE TRABAJO Y VACACIONES
Artículo 11.º- Jornada de trabajo.
Artículo 12.º- Horas extraordinarias.
Artículo 13.º- Trabajos en festivos.
Artículo 14.º- Vacaciones.
Artículo 15.º- Permisos sin retribución.
Artículo 16.º- Permisos retribuidos.

CAPÍTULO III – CONDICIONES ECONOMICAS
Artículo 17.º- Salario base.
Artículo 18.º- Plus de penosidad, toxicidad y peligrosidad.
Artículo 18.º- bis. Plus de actividad.
Artículo 19.º- Plus de transporte.
Artículo 20.º- Pagas extraordinarias.
Artículo 21.º- Plus de nocturnidad.
Artículo 22.º- Complemento personal de antigüedad.
Artículo 23.º- Anticipos reintegrables y anticipos de nómina.

CAPÍTULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES
Artículo 24.º- Organización del trabajo.
Artículo 25.º- Buena fe contractual y sigilo profesional.
Artículo 26.º- Promoción y formación profesional en el trabajo.
Artículo 27.º- Promoción interna. Ascenso.
Artículo 28.º- Vacantes temporales.
Artículo 29.º- Excedencias.
Artículo 30.º- Enfermedad y accidente de trabajo
Artículo 31.º- Póliza de accidentes.
Artículo 32.º- Ropa de trabajo.
Artículo 33.º-Clasificación profesional.

CAPÍTULO V – SALUD LABORAL
Artículo 34.º- Marco normativo.

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 22

Artículo 35.º- Obligaciones de la empresa.
Artículo 36.º- Vigilancia de la salud.
Artículo 37.º- Equipos de protección individual.
Artículo 38.º- Obligaciones de los trabajadores.
Artículo 39.º- Delegados de prevención.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ANEXOS I Y II TABLA SALARIAL

ANEXO III ÁRBOL GENEALÓGICO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "URBASER, S.A. PLANTA DE TRATAMIENTO DE R.S.U. DE ZAMORA" PARA LOS AÑOS 2025, 2026, 2027 Y 2028

Disposición Preliminar.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo de Trabajo, de una parte, los Delegados de personal como representación unitaria de los trabajadores, y de otra parte, la representación empresarial, de conformidad con los Art. 83 y 87 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.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO I – NORMAS GENERALES

Artículo 1.º Ámbitos personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa "Urbaser, S.A." que presten sus servicios en la Planta de Tratamiento de R.S.U. de Zamora y en las plantas de transferencias de la provincia de Zamora.

Artículo 2.º Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su firma por las partes, siendo la duración del convenio de cuatro años, finalizando el mismo el 31 de diciembre de 2028, salvo los efectos económicos, que se retrotraerán al 1 de Enero de 2025.

No obstante a lo anterior, el presente convenio continuará rigiendo en su totalidad una vez finalizada su vigencia por un periodo de doce meses más al establecido en el art. 86.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.º Denuncia.

Este convenio colectivo se denunciará automáticamente un mes antes de finalizar su vigencia.

Artículo 4.º Condiciones.

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 22

anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 5.º Garantía salarial.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en la empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para el personal que viniera disfrutándolas.

Artículo 6.º Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación de las personas trabajadoras para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Asimismo, tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo 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 artículo 14 de la Constitución Española.

Artículo 7.º Empleo y contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito. En ningún caso, el período de prueba podrá ser superior a dos meses para todas las personas trabajadoras.

Las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, serán comunicadas previamente a los Delegados de Personal.

Se observará lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Convenio General del Sector, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. El personal con contratos temporales que según el artículo 49.1 c) del E.T. tengan derecho a recibir una indemnización, percibirán por este concepto una cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultase de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 8.º Subrogación del personal.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 y siguientes del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE, 25 de octubre de 2024) vigente en cada momento.

Artículo 9.º Comisión paritaria.

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

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 22

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

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

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

Artículo10.º Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán o absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

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

Artículo 11.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales prestadas de lunes a domingo con los descansos que establece la ley. El personal disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 20 minutos diarios para el bocadillo que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo. El personal cuya jornada diaria no exceda de 6 horas, dispondrá de 10 minutos de descanso para el bocadillo.

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

Cada persona trabajadora por cada año natural de prestación de servicios efectivos en la empresa disfrutará de veinticuatro sábados de descanso al año (susceptible de modificación por acuerdo entre parte empresarial y parte social en el calendario laboral correspondiente a cada ejercicio, en relación con las circunstancias de producción de cada momento), de los cuales 8 sábados asignados serán de reducción de jornada y las horas correspondientes a los 16 sábados restantes se distribuirán durante el resto de los días de la semana (de lunes a sábado) y durante todo el año.

No será de aplicación los sábados de descanso al personal contratado a tiempo parcial, cuando sin trabajar todos los días laborables de la semana, uno de los días estipulados en su contrato para prestar sus servicios sea el sábado.

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 22

El calendario de libranza de sábados se establecerá, dado el carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U. por la empresa.

La jornada en cómputo anual resultante de lo anteriormente expuesto será de 1760.

Artículo 12.º Horas extraordinarias.

De común acuerdo, y siempre que el servicio lo permita, ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias de carácter habitual.

No obstante y dadas las características del servicio y la naturaleza de la actividad, se realizarán horas extraordinarias cuando estas vengan motivadas por atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta en el tratamiento de los residuos.

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

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

Desde la firma del presente convenio, la compensación por libranzas, será por cada hora extraordinaria realizada una hora y 15 minutos de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Los importes de horas extras reflejados para cada función profesional serán los reflejados en el Anexo I y se aplicarán con efectos retroactivo del día 1 de enero de 2025.

Artículo 13.º Trabajos en festivos.

Debido al carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Tratamiento de R.S.U., y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, los operarios que designe la empresa trabajarán los días festivos. La compensación por el trabajo de dichos festivos será, únicamente y exclusivamente económica, percibiendo por jornada efectiva de trabajo, las cantidades fijas, reflejadas en el Anexo I.

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

Desde la firma del presente convenio colectivo el personal que por necesidades del servicio tenga que realizar una jornada superior a cuatro horas en domingo, y siempre que no haya sido contratado específicamente para prestar sus funciones profesionales en domingo, percibirá como compensación las cantidades fijas reflejadas en el Anexo I para un día festivo.

Desde la firma del presente convenio colectivo el personal que por necesidades del servicio tenga que realizar una jornada en domingo inferior o igual a cuatro horas, y siempre que no haya sido contratado específicamente para prestar sus

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 6 de 22

funciones profesionales en domingo, percibirá como compensación las cantidades fijas reflejadas en el Anexo I para cuatro horas extras, en función de lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 14.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de veintitrés días hábiles de vacaciones. Los veintitrés días hábiles se computarán como días naturales menos domingos, festivos. y menos dos sábados que serían de descanso.

Para el personal con jornada de lunes a viernes se le computará igualmente los dos sábados de descanso de tal forma, que en ningún caso, la realización de la jornada de lunes a viernes pueda suponer ni ventaja ni perjuicio frente a las vacaciones del personal que preste sus servicios de lunes a sábado.

En el mes de febrero de cada año, se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre los Delegados de Personal y los representantes de la empresa 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 periodo vacacional se distribuirá entre los meses de abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre. Se planificará una rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

El personal que desee disfrutar sus vacaciones, o parte de las mismas, fuera del periodo vacacional, deberá comunicárselo a la empresa, con anterioridad al citado mes de febrero, por escrito.

El abono será el que determina el Anexo I para cada una de las funciones.

Artículo 15.º Permisos sin retribución.

La empresa, con audiencia de las personas trabajadoras, concederá previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta quince días como máximo de permiso no retribuido al año.

En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de dos personas trabajadoras en esta situación. Dichos permisos no se concederán en el periodo de vacaciones.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días, salvo urgente necesidad.

Artículo 16.º Permisos retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el permiso será de cuatro días.
d) Un día por traslado de domicilio habitual.

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 22

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
g) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable a la persona trabajadora, por el tiempo indispensable.
h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.
j) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
k) Diez horas anuales para asistencia de la propia persona trabajadora o para acompañar a hijos o hijas menores de 14 años o padres o madres mayores de 75 años al médico de la Seguridad Social.

La persona trabajadora tendrá la obligación de justificar fehacientemente tanto la hora de la cita como la hora de salida, obligándose a sí mismo a acudir a trabajar el tiempo que exceda del absolutamente indispensable para la asistencia al médico.

Dicho permiso podrá utilizarse siempre y cuando exista la imposibilidad de que la consulta médica no pueda ser prestada en horario distinto al del turno de trabajo, salvo urgente necesidad.

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

La persona trabajadora contrae la obligación de acreditar debidamente tanto la relación de parentesco como el motivo del disfrute del permiso retribuido. Con la finalidad de facilitar dicha relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente convenio la tabla elaborada al efecto.

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 22

CAPÍTULO III – CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 17.º Salario base.

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada una de las funciones profesionales, abonándose por once mensualidades.

Artículo 18.º Plus de penosidad-toxicidad-peligrosidad.

Aquellas funciones que se determinan en la tabla salarial anexa del presente convenio, percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad consistente en el importe establecido en la tabla salarial anexa (siendo un importe equivalente al 25% de salario base), abonándose por once mensualidades.

Artículo 18.º bis. Plus de actividad.

Es el establecido en la tabla salarial anexa del presente convenio para cada función profesional, abonándose por once mensualidades.

Artículo 19.º Plus de transporte.

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar las personas trabajadoras como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará en once mensualidades.

Artículo 20.º Pagas extraordinarias.

La empresa, abonará a todo el personal comprendido en este convenio, cuatro pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será la fijada en el Anexo I del presente convenio para cada una de las funciones reflejadas en el mismo.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad, Beneficios y San Martín de Porres.
- Fecha de abono: Verano, 15 de julio o día hábil anterior; Navidad, el día 20 de diciembre y Beneficios, el 31 de marzo o día hábil anterior; San Martín de Porres, el día 03 de noviembre o día hábil posterior.
- Período de devengo: Estas pagas se devengarán por el tiempo de trabajo en los períodos que a continuación se indican:
  a) Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.
  b) Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.
  c) Beneficios: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.
  d) San Martín de Porres: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural en curso.

Artículo 21.º Plus de nocturnidad.

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

Artículo 22.º Complemento personal de antigüedad.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo perci-

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 22

birán, desde el mes de julio de 2009, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en el servicio de la Planta de Tratamiento de Residuos Urbanos de Zamora (solamente último contrato) consistente en quinquenios y trienios del 4% del Salario Base de cada una de las funciones con el límite del 32% como tope de antigüedad para cada una de las funciones profesionales. El importe de cada quinquenio o trienio comenzará a abonarse desde el mes en que se cumplan computándose la fracción de mes como mes completo. 1.º quinquenio, 2.º trienio, 3.º quinquenio, 4.º trienio, 5.º quinquenio, 6.º trienio, 7.º quinquenio y 8.º trienio.

Artículo 23.º Anticipos reintegrables y anticipos de nómina.

Anticipos reintegrables: El personal fijo con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 1.000 €.

La concesión de dicho préstamo se llevará a cabo por la empresa quien deberá extremar la ponderación a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar cuantos extremos le sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará en el plazo de un año como máximo.

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 5.000 €.

Estas cantidades permanecerán fijas durante la vigencia del convenio colectivo.

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

CAPÍTULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 24.º Organización del trabajo.

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

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.

Artículo 25.º Buena fe contractual y sigilo profesional.

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

Artículo 26.º Promoción y formación profesional en el trabajo.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, previa comunicación a la empresa, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 22

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Igualmente, ambas partes, manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de las personas trabajadoras y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 27.º Promoción interna. Ascenso.

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

Para ascender a cada una de las funciones o niveles profesionales distintos del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

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

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, la persona trabajadora ascendida ostentará la función a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

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

Artículo 28.º Vacantes temporales.

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a personas trabajadoras, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferiores funciones, y con conocimiento de los Delegados de Personal.

Durante el tiempo que la persona trabajadora realice la sustitución, tendrá derecho a un complemento económico que le garantice igual retribución que si tuviera la función y puesto que ocupa que la persona trabajadora sustituida.

Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de funciones profesionales.

Artículo 29.º Excedencias.

Excedencia forzosa.

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

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

Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora, con al menos un año de antigüedad en la empresa,

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 22

tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similares funciones a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

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

En los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, la persona trabajadora se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

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

Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 funciones equivalentes.

No obstante, cuando la persona trabajadora 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

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 22

una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 30.º Enfermedad y accidente de trabajo.

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

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o accidente no laboral la empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el ochenta y cinco por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, exceptuando el plus extrasalarial de transporte, únicamente durante la primera baja de cada año y desde el cuarto día, durante la segunda baja del año.

Lo estipulado en el presente artículo 31.º solo será de aplicación cuando la persona trabajadora tenga derecho a la prestación económica de incapacidad temporal conforme a la legislación vigente.

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

Artículo 31.º Póliza de accidentes.

Todo el personal incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 20.000 euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 20.000 euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o invalidez 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 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.

Artículo 32.º Ropa de trabajo.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa en función de las tareas a realizar. Cuando se produzca la reposición de la ropa ya usada, a su vez se entregará a la empresa la ya usada.

Artículo 33.º Clasificación profesional.

El personal al servicio de la empresa, afectado por el presente convenio se clasificará en las siguientes funciones profesionales:

- Peón.
- Peón Especializado-Maquinista.

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 22

- Maquinista.
- Oficial Segunda.
- Oficial Primera.
- Oficial Primera de Taller.
- Oficial Segunda de Taller.
- Conductor.
- Encargado.
- Jefe Taller.
- Jefe de Equipo.
- Auxiliar Administrativo.
- Oficial Administrativo de Primera.

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

CAPÍTULO V – SALUD LABORAL

Artículo 34.º 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.

Artículo 35.º Obligaciones de la empresa.

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

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

Artículo 36.º Vigilancia de la salud.

La empresa contratará con un servicio de prevención acreditado, los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en cumplimiento del art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

No obstante, la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño de su puesto de trabajo será comunicada a la empresa por parte del servicio de prevención acreditado.

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 22

Artículo 37.º Equipos de protección individual.

La empresa proporcionará a sus empleados los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo.

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

Artículo 38.º Obligaciones de las personas trabajadoras.

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

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

Artículo 39.º Delegados de prevención.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L. La empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Serán normas supletorias al presente convenio colectivo las normas legales de carácter general y el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE, 25 de octubre de 2024) vigente en cada momento.

Segunda.- Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

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

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

Cuarta.- En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la empresa “Urbaser, S.A.” (BOE, 25 de octubre de 2024) y posteriores que lo sustituyan, suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 15 de 22

Quinta.- Las tablas salariales para los años 2025, 2026, 2027 y 2028 son las que figuran en los Anexos I y II del presente convenio colectivo.

La aplicación de tablas salariales reflejadas en el Anexo II quedará supeditada al inicio efectivo de un nuevo contrato administrativo y a que las mismas, sean incluidas en los pliegos administrativos del nuevo contrato administrativo. Es decir, tablas salariales del anexo II se aplicarán a partir del inicio efectivo del nuevo contrato administrativo, siempre y cuando los pliegos del nuevo contrato administrativo las hayan incluido, sin efecto retroactivo alguno.

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 16 de 22

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2025

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS TRANSPORTE	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA BENEFICIOS	EXTRA SAN M. PORRES	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL ANUAL	NOCTURNIDAD	H. EXTRA	FESTIVO
PEON	915,91	228,98	33,94	1.178,32	1.017,28	1.017,28	1.017,28	1.017,28	7,48	18.296,84	7,63	10,59	77,86
PEON ESPECIALISTA-MAQ	938,92	234,73	33,94	1.207,09	1.046,04	1.046,04	1.046,04	1.046,04	7,66	18.759,05	7,82	10,86	79,94
MAQUINISTA	959,30	239,83	33,94	1.232,56	1.071,50	1.071,50	1.071,50	1.071,50	7,82	19.168,47	8,00	11,04	81,67
OFICIAL 2ª	959,30	239,83	33,94	1.232,56	1.071,50	1.071,50	1.071,50	1.071,50	7,82	19.168,47	8,00	11,04	81,67
OFICIAL 1ª	1.023,38	255,84	33,94	1.312,66	1.151,60	1.151,60	1.151,60	1.151,60	8,36	20.455,85	8,53	11,58	88,24
CONDUCTOR	1.023,38	255,84	33,94	1.312,66	1.151,60	1.151,60	1.151,60	1.151,60	8,36	20.455,85	8,53	11,58	88,24
ENCARGADO	1.133,30	283,33	33,94	1.450,07	1.289,02	1.289,02	1.289,02	1.289,02	9,26	22.664,30	9,44	12,35	93,94
JEFE TALLER	1.101,06	275,27	33,94	1.409,77	1.248,71	1.248,71	1.248,71	1.248,71	9,00	22.016,64	9,17	12,29	91,25
JEFE DE EQUIPO	1.043,75	260,94	33,94	1.338,14	1.177,08	1.177,08	1.177,08	1.177,08	8,52	20.865,16	8,70	11,76	90,02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	915,91	-	33,94	1.178,32	1.024,75	1.024,75	1.024,75	1.024,75	236,45	18.326,66	7,63	10,59	77,86
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.029,09	-	33,94	1.318,38	1.157,33	1.157,33	1.157,33	1.157,33	255,84	20.455,34	8,57	11,75	88,67
	11	11	11	1	1	1	1	1	11				

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 17 de 22

TABLA SALARIAL AÑO 2026 HASTA EL INICIO EFECTIVO DEL NUEVO CONTRATO ADMINISTRATIVO

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS TRANSPORTE	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA BENEFICIOS	EXTRA SAN M. PORRES	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL ANUAL	NOCTURNIDAD	H. EXTRA	FESTIVO
PEON	938,80	234,70	34,79	1.207,78	1.042,71	1.042,71	1.042,71	1.042,71	7,67	18.754,26	7,82	10,86	81,00
PEON ESPECIALISTA-MAQ	962,39	240,60	34,79	1.237,26	1.072,19	1.072,19	1.072,19	1.072,19	7,86	19.228,03	8,02	11,13	83,00
MAQUINISTA	983,29	245,82	34,79	1.263,38	1.098,29	1.098,29	1.098,29	1.098,29	8,02	19.647,68	8,20	11,31	85,00
OFICIAL 2ª	983,29	245,82	34,79	1.263,38	1.098,29	1.098,29	1.098,29	1.098,29	8,02	19.647,68	8,20	11,31	85,00
OFICIAL 1ª	1.048,96	262,24	34,79	1.345,48	1.180,39	1.180,39	1.180,39	1.180,39	8,57	20.967,25	8,74	11,87	92,00
CONDUCTOR	1.048,96	262,24	34,79	1.345,48	1.180,39	1.180,39	1.180,39	1.180,39	8,57	20.967,25	8,74	11,87	92,00
ENCARGADO	1.161,64	290,41	34,79	1.486,32	1.321,24	1.321,24	1.321,24	1.321,24	9,49	23.230,91	9,68	12,66	98,00
JEFE TALLER	1.128,59	282,15	34,79	1.445,01	1.279,93	1.279,93	1.279,93	1.279,93	9,23	22.567,05	9,40	12,59	95,00
JEFE DE EQUIPO	1.069,85	267,46	34,79	1.371,59	1.206,50	1.206,50	1.206,50	1.206,50	8,73	21.386,79	8,92	12,05	94,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	938,80	-	34,79	1.207,78	1.050,37	1.050,37	1.050,37	1.050,37	242,36	18.784,83	7,82	10,86	81,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.054,82	-	34,79	1.351,34	1.186,27	1.186,27	1.186,27	1.186,27	262,24	20.966,72	8,79	12,04	92,50
	11	11	11	1	1	1	1	1	11				

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 22

ANEXO II . TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL INICIO EFECTIVO DEL NUEVO CONTRATO ADMINISTRATIVO

TABLA SALARIAL AÑO 2026 DESDE LA FECHA EN LA QUE SE INICE EL NUEVO CONTRATO ADMINISTRATIVO

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS TRANSPORTE	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA BENEFICIOS	EXTRA SAN M. PORRES	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL ANUAL	NOCTURNIDAD	H. EXTRA	FESTIVO
PEON	971,66	242,92	36,01	1.250,05	1.079,21	1.079,21	1.079,21	1.079,21	7,94	19.410,66	8,10	11,24	83,84
PEON ESPECIALISTA-MAQ	996,08	249,02	36,01	1.280,57	1.109,71	1.109,71	1.109,71	1.109,71	8,13	19.901,01	8,30	11,52	85,91
MAQUINISTA	1.017,70	254,43	36,01	1.307,60	1.136,73	1.136,73	1.136,73	1.136,73	8,30	20.335,35	8,48	11,71	87,98
OFICIAL 2ª	1.017,70	254,43	36,01	1.307,60	1.136,73	1.136,73	1.136,73	1.136,73	8,30	20.335,35	8,48	11,71	87,98
OFICIAL 1ª	1.085,68	271,42	36,01	1.392,57	1.221,70	1.221,70	1.221,70	1.221,70	8,87	21.701,10	9,05	12,28	95,22
CONDUCTOR	1.085,68	271,42	36,01	1.392,57	1.221,70	1.221,70	1.221,70	1.221,70	8,87	21.701,10	9,05	12,28	95,22
ENCARGADO	1.202,29	300,57	36,01	1.538,34	1.367,48	1.367,48	1.367,48	1.367,48	9,82	24.043,99	10,02	13,10	101,43
JEFE TALLER	1.168,09	292,02	36,01	1.495,59	1.324,72	1.324,72	1.324,72	1.324,72	9,55	23.356,90	9,73	13,03	98,33
JEFE DE EQUIPO	1.107,29	276,82	36,01	1.419,60	1.248,73	1.248,73	1.248,73	1.248,73	9,04	22.135,33	9,23	12,47	97,29
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	971,66	-	36,01	1.250,05	1.087,13	1.087,13	1.087,13	1.087,13	250,85	19.442,30	8,10	11,24	83,84
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.091,74	-	36,01	1.398,64	1.227,79	1.227,79	1.227,79	1.227,79	271,42	21.700,56	9,10	12,46	95,74
	11	11	11	1	1	1	1	1	11				

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 19 de 22

TABLA SALARIAL AÑO 2027

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS TRANSPORTE	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA BENEFICIOS	EXTRA SAN M. PORRES	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL ANUAL	NOCTURNIDAD	H. EXTRA	FESTIVO
PEON	1.034,82	258,71	38,35	1.331,30	1.149,35	1.149,35	1.149,35	1.149,35	8,45	20.672,35	8,62	11,97	89,28
PEON ESPECIALISTA-MAQ	1.060,82	265,21	38,35	1.363,80	1.181,84	1.181,84	1.181,84	1.181,84	8,66	21.194,57	8,84	12,27	91,49
MAQUINISTA	1.083,85	270,96	38,35	1.392,59	1.210,62	1.210,62	1.210,62	1.210,62	8,84	21.657,15	9,03	12,47	93,69
OFICIAL 2ª	1.083,85	270,96	38,35	1.392,59	1.210,62	1.210,62	1.210,62	1.210,62	8,84	21.657,15	9,03	12,47	93,69
OFICIAL 1ª	1.156,24	289,06	38,35	1.483,09	1.301,11	1.301,11	1.301,11	1.301,11	9,45	23.111,67	9,64	13,08	101,41
CONDUCTOR	1.156,24	289,06	38,35	1.483,09	1.301,11	1.301,11	1.301,11	1.301,11	9,45	23.111,67	9,64	13,08	101,41
ENCARGADO	1.280,44	320,11	38,35	1.638,33	1.456,37	1.456,37	1.456,37	1.456,37	10,46	25.606,85	10,67	13,95	108,02
JEFE TALLER	1.244,02	311,00	38,35	1.592,80	1.410,83	1.410,83	1.410,83	1.410,83	10,17	24.875,10	10,37	13,88	104,72
JEFE DE EQUIPO	1.179,27	294,82	38,35	1.511,87	1.329,90	1.329,90	1.329,90	1.329,90	9,63	23.574,12	9,83	13,28	103,61
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.034,82	-	38,35	1.331,30	1.157,79	1.157,79	1.157,79	1.157,79	267,15	20.706,05	8,62	11,97	89,28
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.162,70	-	38,35	1.489,55	1.307,59	1.307,59	1.307,59	1.307,59	289,06	23.111,09	9,69	13,27	101,96
	11	11	11	1	1	1	1	1	11				

R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 22

TABLA SALARIAL AÑO 2028

FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS TOX-PEN-PEL	PLUS TRANSPORTE	VACACIONES	EXTRA VERANO	EXTRA NAVIDAD	EXTRA BENEFICIOS	EXTRA SAN M. PORRES	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL ANUAL
PEON	1.102,08	275,52	40,84	1.417,84	1.224,06	1.224,06	1.224,06	1.224,06	9,00	22.016,06
PEON ESPECIALISTA-MAQ	1.129,77	282,44	40,84	1.452,45	1.258,66	1.258,66	1.258,66	1.258,66	9,22	22.572,22
MAQUINISTA	1.154,30	288,58	40,84	1.483,11	1.289,31	1.289,31	1.289,31	1.289,31	9,41	23.064,86
OFICIAL 2ª	1.154,30	288,58	40,84	1.483,11	1.289,31	1.289,31	1.289,31	1.289,31	9,41	23.064,86
OFICIAL 1ª	1.231,40	307,85	40,84	1.579,49	1.385,69	1.385,69	1.385,69	1.385,69	10,06	24.613,93
CONDUCTOR	1.231,40	307,85	40,84	1.579,49	1.385,69	1.385,69	1.385,69	1.385,69	10,06	24.613,93
ENCARGADO	1.363,67	340,92	40,84	1.744,82	1.551,04	1.551,04	1.551,04	1.551,04	11,14	27.271,29
JEFE TALLER	1.324,88	331,22	40,84	1.696,33	1.502,53	1.502,53	1.502,53	1.502,53	10,83	26.491,98
JEFE DE EQUIPO	1.255,92	313,98	40,84	1.610,14	1.416,34	1.416,34	1.416,34	1.416,34	10,25	25.106,44
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.102,08	-	40,84	1.417,84	1.233,05	1.233,05	1.233,05	1.233,05	284,52	22.051,94
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.238,27	-	40,84	1.586,37	1.392,59	1.392,59	1.392,59	1.392,59	307,85	24.613,31
	11	11	11	1	1	1	1	1	11	

NOCTURNIDAD	H. EXTRA	FESTIVO
9,18	12,74	95,09
9,41	13,06	97,44
9,62	13,28	99,78
9,62	13,28	99,78
10,27	13,93	108,00
10,27	13,93	108,00
11,36	14,86	115,04
11,04	14,78	111,52
10,47	14,15	110,35
9,18	12,74	95,09
10,32	14,13	108,59

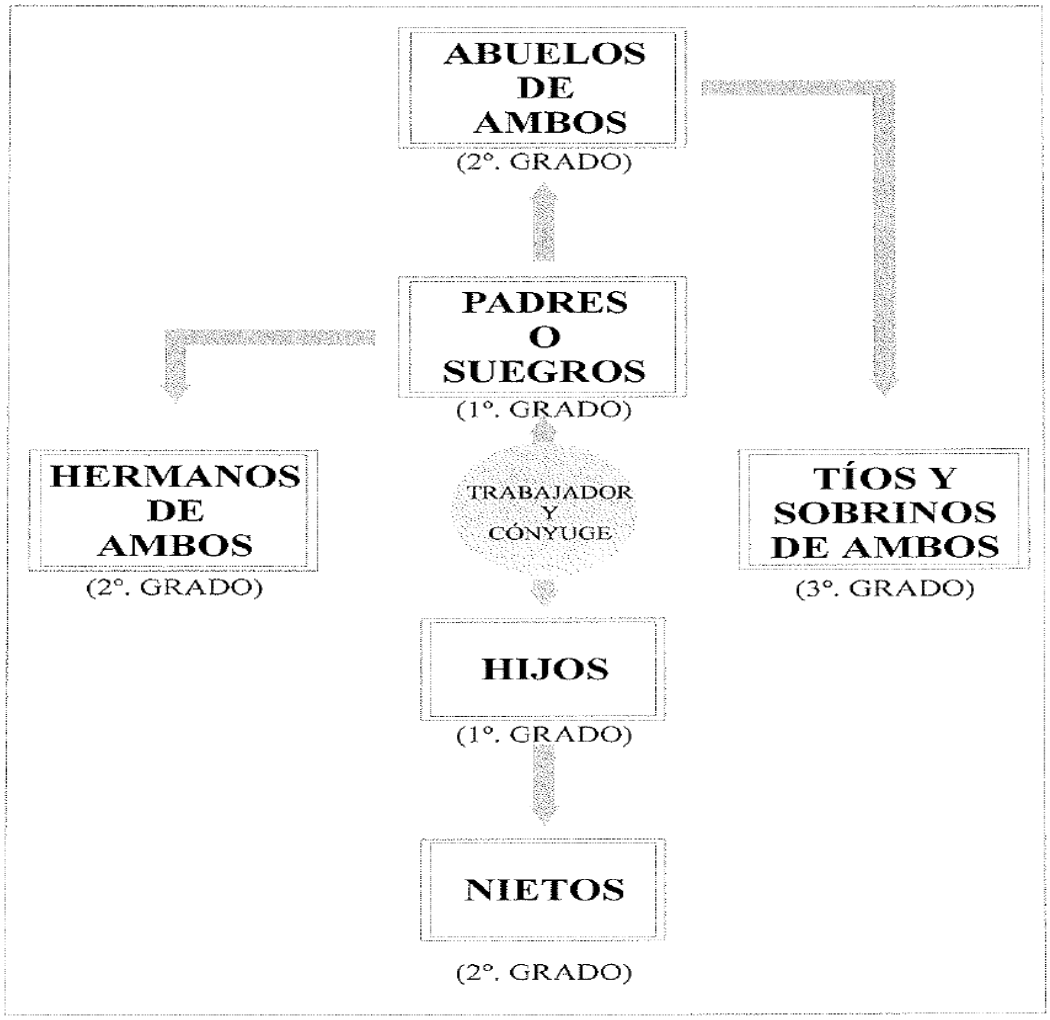
R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 21 de 22

ANEXO III.

ÁRBOL GENEALÓGICO

(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



R-202502039

Cód. Validación: 3TJ6EP7RJYGCWWN5HCD6SHZRA
Verificación: https://diputaciondezamora.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 22 de 22