

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (Servicio de RSU, limpieza viaria, mantenimiento de papeleras y contenedores de Collado Villalba) (código número 28001721011983).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (Servicio de RSU, limpieza viaria, mantenimiento de papeleras y contenedores de Collado Villalba), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de junio de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 6 de octubre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla

**CONVENIO COLECTIVO
SERVICIO DE RECOGIDA DE RSU, LIMPIEZA VIARIA, MANTENIMIENTO
DE PAPELERAS Y CONTENEDORES COLLADO VILLALBA**

Capítulo I

Condiciones generales

Art. 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, integrada por Valoriza Servicios Medioambientales S.A. como parte Empresarial, y por la parte social, conformada por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) así como la Federación de Construcción y Servicios de CCOO de Madrid, que tras someterse a asamblea pública y libre de trabajadores para su conformidad, resulta ratificado por mayoría del colectivo y firmado por las partes señaladas anteriormente.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as Empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia

Art. 2. Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Collado Villalba y será de aplicación todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales S. A., en el centro de trabajo de Collado Villalba (Madrid) y destinados a la recogida de R.S.U., Limpieza Viaria y Mantenimiento de Contenedores y Papeleras.

Art. 3 Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el **01 de enero de 2023**, derogando y sustituyendo al Convenio Colectivo anterior.

La vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el **31 de diciembre de 2025**, pudiendo las partes a su vencimiento, negociar un nuevo Convenio. Este Convenio mantiene su efectividad en todo su contenido mientras no se negocie por las partes, un nuevo Convenio.

Art. 4 Condiciones

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

Art. 5 Garantías, absorción y compensación

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones o mejoras de condiciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6 Comisión Paritaria Mixta

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. Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres 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, que puedan afectar a su contenido a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficiencia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- e) Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán decidirse por acuerdo conjunto de ambas partes en un plazo máximo de dos días a contar del siguiente al que hubiera sido solicitado.

Art. 7 Resolución de conflictos

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del instituto laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y Empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

Todas las personas trabajadoras de Valoriza Servicios Medioambientales en la contrata de Collado Villalba, cualquiera que sea su modalidad de su contrato en caso de despido declarado improcedente recibirán una indemnización de 45 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores de un año y hasta un máximo de 42 mensualidades.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 8 Jornada Laboral

a) Jornada del personal a jornada completa:

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 35 horas semanales repartidas de lunes a viernes. Dicha jornada incluye 25 minutos diarios de bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

El personal de recogida descansará dos días consecutivos a la semana, estableciéndose los descansos de modo rotatorio según la programación de un cuadrante diseñado al efecto.

Dado el sistema de descansos rotativos, al trabajador adscrito al servicio de recogida de basuras que le coincida el día libre en festivo, se le dará otro día libre compensatorio.

En el supuesto de coincidir la festividad de San Martín de Porres en domingo, se trasladará como cualquier otra fiesta nacional.

La Jornada laboral de los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) para los trabajadores a jornada completa y los servicios de limpieza viaria y servicios comunes se reduce en 3 horas diarias, suprimiéndose el descanso de bocadillo, tiempo en el que se desarrollará trabajo efectivo.

b) Jornada del personal de fines de semana y fiestas:

Los fines de semana y fiestas se realizarán un servicio con personal contratado a este fin. La jornada diaria será de 7 horas, en la que estarán incluidos 25 minutos de bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Por trabajar el 3 de noviembre (festividad de San Martín de Porres), o el día al que se haya trasladado dicha fiesta en caso de que caiga en domingo, el personal de fines de semana y fiestas percibirá, además del salario del día correspondiente, la cantidad de 25 euros brutos.

Art. 9 Calendario laboral y horario

Serán fijados por la Empresa y la representación de los trabajadores, conforme establece la legislación vigente, reconociéndose que, de implantarse la jornada nocturna por el Excmo. Ayuntamiento de Collado Villalba, ésta se aceptará por ambas partes con los abonos a que ello diera lugar.

El calendario laboral y los horarios de las diferentes unidades operativas quedarán expuestos en los tabloneros de información en la primera quincena del mes de enero.

Se considera horario nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, abonándose el correspondiente plus nocturno por día efectivamente trabajado.

Art. 10 Horas extraordinarias

Dado el carácter de servicio público de la actividad principal a que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, entre las cuales se consideran las siguientes:

- a) Las motivadas por ausencias, averías y similares.
- b) Trabajo en día festivo.
- c) Las motivadas por desplazamientos fuera del término municipal y fuera de la jornada laboral.
- d) Las motivadas por nevadas, riadas, catástrofe y causas de naturaleza mayor. En este supuesto el precio de la hora extraordinaria será, para peones y conductores, el que figura en la tabla salarial anexa.

Dadas las especiales características del servicio, la Empresa podrá solicitar que se trabaje de forma voluntaria aquellos días festivos que así se requiera y se abonarán en la cuantía señalada en la Tabla Salarial anexa.

Para los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre la compensación se hará, a elección del trabajador, de la siguiente forma:

- 1 de mayo: abono de 1 festivo efectivamente trabajado o un día de descanso.
- 1 de enero y 25 de diciembre: para cada uno de los días, abono de 2 festivos efectivamente trabajados o cuatro días de descanso.

Art. 11 Licencias y permisos

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que así lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.; asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar hasta treinta días.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) Quince días retribuidos en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles por fallecimiento, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
Cinco días por, intervención quirúrgica grave, hospitalización y enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad dispondrán de cinco días.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Un día por comunión de hijo que será a cuenta de los días de licencia retribuida que se establecen en el Art. 11 de este Convenio.
- f) Un día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos en caso de que existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto.
- g) Un día en caso de fallecimiento de parientes hasta 3 grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto
- h) Horas por exámenes y renovaciones de carné de conducir y/o DNI.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes y periódicas. En el caso de que el trabajador afectado este en el turno de tarde o noche tendrá derecho a disfrutar de licencia cuando se trate de un juicio relacionado con la Empresa.

- j) Se dispondrá de 3 días de licencia retribuida (Asuntos propios) o la parte proporcional en función de la jornada a realizar, devengados durante todo el año. El disfrute de los citados días se realizará previa solicitud por el trabajador y la Empresa los concederá teniendo en cuenta las necesidades del servicio, no pudiendo unirse al período vacacional, Navidades y Semana Santa.

No podrán coincidir más de un 8% de trabajadores de la plantilla en esta situación de disfrute de los días de licencia retribuida, no incluyéndose en este cómputo el personal administrativo, cuadro de manto y taller.

De estos días, los trabajadores afectados por el sistema de descansos rotatorios podrán solicitar un máximo de tres domingos al año de disfrute de la licencia retribuida, no pudiendo coincidir más de un trabajador por día y puesto de trabajo.

Estos días se generarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado o que se prevea que va a trabajar en cada año natural, y se disfrutarán antes del 31 de diciembre, caducando el derecho de disfrute en tal fecha.

La petición la efectuará el trabajador con una antelación mínima de 15 días a la fecha del disfrute, debiendo la Empresa contestar al trabajador, aceptando o denegando su petición, en los cinco días laborales siguientes al de presentar la solicitud.

Se abonarán a razón del salario base, antigüedad y todos los pluses a excepción del de verano, excluyéndose, asimismo, las retribuciones del artículo 13 de este Convenio.

Estos permisos serán disfrutados también por las parejas de hecho inscritas como tal en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad de Madrid.

A los efectos de este artículo, se entenderá desplazamiento cuando el lugar al que deba acudir el trabajador diste más de 150 km. desde el centro de trabajo.

Art. 12 Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales al año (22 días laborables), que se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre.

El trabajador que así lo desee y previo consentimiento de la Empresa, podrá solicitar los citados días de vacaciones sueltos en distintos periodos del año en curso. No pudiéndose acumular más de diez días seguidos. Salvo circunstancias extraordinarias o que la Empresa así lo considere.

Adicionalmente a lo señalado, se disfrutará de un periodo de cuatro días laborales para los tiempos completos y dos días laborales para los sábados, domingos y festivos, imperativamente consecutivos que podrán solicitarse en cualquier momento del año excepto en periodo estival (julio, agosto y septiembre).

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidas por la Empresa se efectuará entre la Empresa y el Comité de Empresa, publicándose el cuadro con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

Todos los trabajadores que deseen cambiar su mes de vacaciones podrán hacerlo con otro compañero de su mismo puesto de trabajo y turno, comunicándolo con una antelación suficiente de diez días.

En el supuesto de que un trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal en el momento de comenzar su periodo de disfrute de vacaciones, estas se pospondrán hasta el momento de la alta médica. El nuevo periodo de disfrute deberá realizarse conforme establezca la norma vigente en la materia. Si durante el disfrute de sus vacaciones el trabajador padeciese una situación de I.T. que derivase en una hospitalización, no se computará a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta última situación.

Se contará con personal de sábados, domingos y festivos para cubrir las vacaciones del personal a jornada completa.

Capítulo III

*Condiciones económicas***Art. 13 Retribuciones**

Los conceptos retributivos contenidos en el presente Convenio son las siguientes:

- a) **Salario Base**

Es el establecido en la Tabla Salarial anexa para cada puesto de trabajo, abonándose por once mensualidades.
- b) **Plus penoso y/o peligroso**

Equivale al 20 por 100 del salario base, cuyo importe percibirán los trabajadores que se reflejan en las Tablas salariales anexas, por once mensualidades.
- c) **Plus de asistencia**

Se establece este plus, en la cuantía indicada en la Tabla anexa para los distintos puestos de trabajo existentes, que se abonarán por once mensualidades.
- d) **Plus Convenio**

Es el indicado en la Tabla Salarial anexa para cada puesto de trabajo, abonándose por once mensualidades.

Puesto que no se presta el servicio los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, los trabajadores de Recogida, reconociendo la necesidad de recoger la totalidad de los residuos acumulados en dichas fechas, se comprometen a terminar el servicio en los días inmediatamente posteriores, incluido el vertido en caso del puesto de conductor y aun prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, puesto que las posibles horas extraordinarias que por este motivo se abonaba y que ha quedado integrado en este plus de convenio.

Asimismo, la Empresa se compromete, hasta que exista modificación o ampliación de los servicios de recogida, a reforzar el servicio con un equipo de recogida cuya función será la recogida de residuos existentes fuera de los contenedores de carga lateral y recogida de contenedores zona de carga trasera.
- e) **Plus de Especialización**

Se abonará por once mensualidades en la cuantía indicada en la Tabla Salarial anexa para las funciones profesionales reflejadas en las mismas.
- f) **Plus de Transporte**

Se abonará según la Tabla Salarial anexa a todos los trabajadores por once mensualidades.
- g) **Plus Vestuario**

Se abonará según la Tabla Salarial anexa, por once mensualidades, en compensación indemnizatoria por el mantenimiento y limpieza de las prendas de trabajo.
- h) **Plus de Verano**

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, hay un notable aumento de la población en Collado Villalba, que repercute sobre el incremento de la producción respecto al resto del año, suponiendo un mayor esfuerzo y posibles prolongaciones de la jornada ordinaria de trabajo.

La Empresa abonará la cantidad señalada en la Tablas Salariales anexas para cada puesto de trabajo por once meses y en compensación por la mayor calidad y por la total terminación del servicio en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Dichas cantidades compensarán en cada caso la posible prolongación de la jornada ordinaria que se produzca en tal período, absorbiendo los devengos por horas extraordinarias que por dicho motivo pudieran realizarse hasta su propio importe y cómputo anual de dicho período.
- i) **Plus Nocturno**

Se establece este plus para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las veintidós y las seis horas, correspondiendo su abono según la Tabla anexa por cada mes trabajado en el turno de noche (25 por 100 salario base).

j) Plus Vehículo Ligero

Será percibido por aquellos peones de limpieza que conduzcan, vehículos ligeros hasta un peso máximo autorizado de 3.500 Kg. (Vehículo auxiliar de barrido, Furgón hidrolimpiador, vehículo auxiliar de baldeo y portacontenedores). El importe de abonará, por día efectivo de trabajado, según recoge la tabla salarial anexa.

k) Plus Puesto de Trabajo

Se establece un Plus como complemento de puesto de trabajo.

Para el puesto de Oficial Administrativo 2ª, al llevar aparejada mayores conocimientos y una mayor responsabilidad en su puesto. La cuantía de este Plus, por día efectivamente trabajado, será la que se establece en la tabla salarial anexa.

Para los Capataces y el Encargado de Taller, al tener aparejados unos conocimientos y una especial responsabilidad en su puesto, devengarán mensualmente, en concepto de este plus, los valores que se especifican en la tabla anexa.

l) Paga de Vacaciones

Se abonará en el mes de disfrute de las mismas y en la cuantía fija indicada en la Tabla anexa más la antigüedad correspondiente a treinta días.

m) Premio de Constancia

Una vez al año en los términos del artículo 11.

n) Premio de Vinculación

Al cumplir 25 años de antigüedad en la Empresa, se percibirá un premio denominado de Vinculación, por una sola vez, y por el importe marcado en la tabla salarial anexa.

o) Premio de Permanencia

Al cumplir los 20 años de antigüedad en la Empresa y hasta cumplir los 21 años, se abonará al trabajador, un premio denominado de Permanencia, consistente en un 5% del Salario Base de su puesto de trabajo

El importe de dicho premio se calculará multiplicando el citado 5% del Salario Base diario por 450 y se dividirá entre 12 mensualidades iguales.

p) El personal de sábados, domingos y festivos percibirá las retribuciones de la tabla salarial adjunta.**Art. 14 Pagas Extraordinarias**

El importe bruto de las pagas extraordinarias será el indicado para cada puesto de trabajo en la Tabla anexa más el complemento personal de antigüedad, correspondiente a treinta días.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día y según los siguientes períodos;

Paga de Verano:	Del 01 de enero al 30 de junio
Paga de Navidad:	Del 01 de julio al 31 de diciembre
Paga de Beneficios:	Del 01 de enero al 31 de diciembre del año en curso
Paga de San Martín de Porres:	Del 01 de enero al 31 de diciembre del año en curso

Las fechas de abono generadas, serán las siguientes:

Paga de Verano:	15 de julio
Paga de Navidad:	15 de diciembre
Paga de Beneficios:	15 de marzo del año siguiente al devengo
Paga de San Martín de Porres:	Con la nómina de octubre del año en curso y proporción al tiempo trabajado

Art. 15 Complemento Personal de antigüedad

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en tres bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legalmente establecidos.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata. El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse el 1 de enero del año en que se cumplan.

Art. 16 Trabajos de superior función

El trabajador, sea cual fuere su puesto de trabajo, podrá realizar trabajos de funciones distintas a las que tenga atribuida, percibiendo durante el tiempo de prestación del servicio la retribución correspondiente al puesto al que circunstancialmente queda adscrito.

En todo caso se estará a lo establecido en la legislación vigente del momento.

Art. 17 Premio de constancia

La Empresa abonará en concepto de premio de constancia y puntualidad, en la última nómina del año, la cantidad establecida en la Tabla Salarial anexa, a todos aquellos trabajadores que no hayan faltado día alguno de forma injustificada durante el año.

En caso de producirse un día de ausencia injustificada, la Empresa descontará del citado premio la cantidad indicada en la tabla salarial anexa. En caso de producirse dos ausencias injustificadas, la Empresa descontará la cantidad indicada igualmente en la tabla salarial anexa. Y en caso de producirse tres o más ausencias injustificadas, no procederá el abono de ninguna cantidad por este concepto.

Capítulo IV
Condiciones sociales

Art. 18 Salud Laboral

En todas las contrataciones se elegirán delegados de Prevención que serán los encargados de vigilar el total cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 19 Incapacidad Temporal

Para el trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La Empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá hasta el 70% del salario real, en aquellos procesos de I.T. que no superen los tres días. Si se prolongase más de tres días naturales, se abonará desde el primer día hasta el 100 de tales conceptos durante el tiempo en que la Empresa cotice a la Seguridad Social por el trabajador.

A partir del 1 de enero de 2024, las IT por enfermedad común o accidente no laboral, será complementada al 100% desde el primer día.

Art. 20 Capacidad disminuida

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo, asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según las nuevas funciones.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes. La Empresa, a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinará si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas del nuevo puesto de trabajo.

- a) Al trabajador que se le declare una Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo o Enfermedad Profesional y el trabajador causará baja en la Empresa, se le aplicará la escala de indemnizaciones que, en función de su edad, se expone en la tabla salarial anexa.
- b) El trabajador que concierte un seguro que cubra una Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa le abonará el 50% de la prima anual.

Los capitales que puede suscribir el trabajador son los recogidos en la Tabla Salarial Anexa (Capacidad Disminuida).

Art. 21 Reconocimiento médico

Se realizará por parte del servicio médico de la Empresa una revisión médica en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas, como, por ejemplo: análisis, radiografías de tórax, etc.

En septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario y se efectuará en horas de trabajo.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios, salvo en los supuestos contemplados en el art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

Para la realización de este reconocimiento médico la Empresa concederá ese día libre, siendo la Empresa la que fije el día de dicho reconocimiento médico.

Para los trabajadores del turno de noche se otorgará libre la noche anterior al día del reconocimiento médico.

Art. 22 Ingresos y Ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza, tales como jefe de Servicios, Encargado General, Subencargado General, Capataces y Administrativos serán de libre designación por parte de la Empresa.

Las vacantes que se produzcan en la Empresa, que no sean las de inferior categoría de trabajo, se dará prioridad al personal de *sábados, Domingos y Festivos*. Se cubrirán con el siguiente orden de prelación:

1. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal fijo de plantilla por puestos de trabajo inferiores a los vacantes.
2. Por pruebas selectivas de aptitud entre el personal contratado por el tiempo determinado.

Art. 23 Seguro colectivo

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive la muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán, en concepto de indemnización la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa, independientemente de las prestaciones que por este motivo legalmente le correspondan.

Art. 24 Retirada del permiso de conducir

Serán conductores, a los efectos de este Convenio, aquellos trabajadores que, estando en posesión del carné de conducir clase "C", tengan a su cargo la conducción y manejo de camiones recolectores y compactadores, así como vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3.500 kilos.

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo sus funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a un puesto de trabajo de peón por un tiempo no superior a seis meses, de los cuales uno será el de vacaciones, aun cuando fuera de los meses de verano, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez, respetándole durante esos seis meses los emolumentos de conductor.

Si transcurrido dicho período de seis meses continuara el conductor sin permiso de conducir, la Empresa procurará acoplarlo a otro puesto de trabajo, considerando la plantilla existente en ese momento. En tal caso, el trabajador pasaría a realizar las funciones propias del nuevo puesto con la retribución de dicho puesto, y una vez recuperara plenamente su carné, previa solicitud y acreditación, tendrá preferencia para ocupar la siguiente plaza de puesto de conductor que quedara vacante.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo y no media imprudencia temeraria ni embriaguez, la Empresa se compromete a garantizar el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo que dure la misma.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas, de toda índole, tanto respecto a terceros, como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma, durante la ejecución de servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

Art. 25 Préstamos reintegrables

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales para el conjunto de los trabajadores afectados por este Convenio. La cuantía de cada préstamo será de un máximo de 500€, exceptuando casos de extrema necesidad que se determinaran por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

El plazo máximo de concesión del préstamo será de un año.

Todos los préstamos deberán haberse reintegrado a 31 de diciembre del año en curso.

Art. 26 Prendas de Trabajo

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las prendas incluidas en el Anexo Prendas de Trabajo

Todo el personal hará uso de las mismas obligatoriamente durante la jornada laboral, procurando su correcto estado de pulcritud y mantenimiento.

No se permitirá el uso de estas prendas de trabajo ni EPI's en actividades ajenas a la Empresa, y en cada entrega de nuevas prendas de trabajo o EPI's, el trabajador entregará las usadas en el mismo acto.

A los trabajadores se les entregarán guantes para el desarrollo de su trabajo, también se les entregarán mascarillas de polvo a quien lo solicite. La Empresa llevará un control de los guantes y mascarillas entregados, así como de sus reposiciones.

Art. 27 Jubilación anticipada Parcial

Se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 28 Jubilación

Los trabajadores que soliciten su jubilación, por parte de la Empresa y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquélla, se abonarán las cantidades recogidas en la tabla salarial anexa.

En caso de anticiparse por una Ley la edad de jubilación a los 64 años, no se percibirá la cantidad referida a la jubilación a los 65 años.

Igualmente se abonará la cantidad referida a la jubilación a los 65 años por año de servicio prestado, cuando el trabajador solicite la jubilación en los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Se estará a lo dispuesto en la legislación que esté vigente durante la vigencia de convenio en lo referente a la materia de jubilación.

Art. 29 Representantes de los trabajadores

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente Convenio.

Se entregará a primeros de cada año a los representantes de los trabajadores una relación de todo el personal adscrito a la contrata indicando: Nombre, Apellidos, Categoría, Fecha de antigüedad, tipo de contrato y turno de trabajo. Asimismo, la Empresa estará obligada a informar a los representantes de los trabajadores de las plazas de nueva creación antes de que estas sean cubiertas.

Art. 30 Cuotas sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

Art. 31 Excedencia

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y mayor a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años aludidos.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Contrata.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o delegados/as de personal en un plazo de 15 días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la Contrata, siendo admitido/a in- mediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales no necesitarán de un año de antigüedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

Art. 32 Prevención de riesgos laborales

Dado el nuevo enfoque preventivo que la legislación sobre Seguridad e Higiene en el trabajo ha experimentado en nuestro país con la entrada en vigor de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes estiman conveniente incluir en el presente convenio varios artículos dedicados a la Seguridad e Higiene en el trabajo desde este nuevo punto de vista preventivo y en aplicación de lo establecido en la citada nueva Ley.

En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 33 Medidas de prevención

La Empresa, asumiendo sus obligaciones en materia preventiva se compromete:

1. Establecer la planificación preventiva en coordinación con el Servicio de Prevención.
2. Consultar, informar y formar a los trabajadores en todo lo que dispone la Legislación vigente.
3. Controlar el cumplimiento de las medidas de prevención y estado de salud de los trabajadores.
4. Documentar adecuadamente todas las materias relacionadas con la actividad preventiva.

Se realizarán exámenes oftalmológicos periódicos al personal administrativo que trabaje con ordenadores.

Art. 34 Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías, será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y cualesquiera otras convocatorias por el Empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La formación de los Delegados de Prevención se llevará a cabo como marca el artículo 37.2 de la L.P.R.L.

El Comité de Seguridad y Salud asumirá las funciones del Comité de Salud y Seguridad, rigiéndose a todos los efectos por la normativa legal de aplicación en esta materia.

Dicho Comité tendrá carácter paritario, designado la representación legal de los trabajadores o sindicatos presentes en el Comité de Empresa, hasta diez miembros de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Tanto los sindicatos más representativos en el Comité de Empresa como la Empresa podrán aportar a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud a los técnicos que consideren convenientes.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá, entre otras, las siguientes funciones y facultades:

1. Promover las observaciones de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos profesionales.
2. Fomentar la colaboración de todo el personal en la práctica y observación de las medidas preventivas.
3. Estimular la enseñanza entre todo el personal de la Empresa en materia preventiva.
4. Divulgar y propagar la salud y seguridad en el trabajo, fundamentalmente entre los representantes de los trabajadores, tanto del Comité de representantes, como entre los propios miembros del Comité de Seguridad y Salud, así como entre los operarios interesados en estas materias.
5. Estudiar todos aquellos aspectos referentes a la utilización de prendas de protección, vestuarios, uniformidad, así como la duración de las mismas.
6. Cualesquiera otras competencias relacionadas con la prevención de accidentes y con la seguridad y salud de los trabajadores, así como todo aquello dispuesto en el artículo 39.2 apartados a), b), c) y d) de la L.P.R.L.

La Empresa facilitará los medios de divulgación necesarios, a fin de que todo el personal esté informado sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad y Salud.

Con el fin de prestar una acción coordinadora y eficaz, el Servicio de prevención de la Empresa, mantendrá estrecha conexión con el Comité de Seguridad y Salud correspondiente a los trabajadores dentro del presente Convenio.

Art. 35 Servicio de Prevención

La Empresa constituirá un Servicio de Prevención de acuerdo con lo establecido en el Capítulo IV de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención cumplirá todos los requisitos legales establecidos.

Art. 36 Subrogación de personal

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

En todo caso, en materia de subrogación se estará a lo establecido en los artículos 49 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art. 37 Medidas contra la violencia de género

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su parque y/o de su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 de su jornada, con disminución proporcional de salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera***Retribución*

El incremento salarial quedará distribuido de la siguiente manera:

- 2023, tabla salarial definitiva del 2022. Equiparación plus transporte y plus vestuario para el personal de Limpieza Viaria según tabla salarial anexa.
- 2024: Paga no consolidable 500 €, en función del porcentaje de jornada. Se abonará en pago único no consolidable en la nómina de enero de 2024
- 2025: Incremento de un 3% de la masa salarial, repartido de la siguiente forma: 1,5% a la paga de San Martín de Porres y el 1,5% a la paga de beneficios. Para el cálculo de dicha revisión se tendrá en cuenta el personal a fecha 1 de enero de 2025 tomando como referencia las tablas salariales del 2023.
- El resto de los emolumentos económicos tendrá una subida del 3% a fecha 1 de enero de 2025.

Segunda*Planes de Igualdad*

Para el desarrollo del Planes de Igualdad el centro se somete al Plan de Igualdad de Grupo de Valoriza.

Servicios Medioambientales Código 90126473112023.

Tercera*Género neutro*

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Cuarta*Trabajadores a tiempo parcial y horas complementarias*

Siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador, de conformidad con lo establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, podrán suscribirse compromisos en

la realización de un número de horas complementarias y voluntarias que no podrán exceder del 60% y 20% respectivamente de las horas ordinarias contratadas.

Dichos acuerdos se suscribirán atendiendo a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores.

Quinta

- Modalidad de los contratos con las jornadas definidas en el presente convenio:
 - Contrato Eventual por circunstancias de la producción como consecuencia del incremento ocasional e imprevisible, aun tratándose de la actividad normal de la empresa que genera un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones se incluyen las que derivan de las vacaciones anuales. Para la duración máxima de este contrato se estará a lo establecido en la legislación vigente del momento. En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder la duración máxima.
 - Contrato fijo-discontinuo: se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Podrá celebrarse a tiempo parcial.
 - Se formalizará por escrito y reflejará los elementos esenciales de la actividad laboral, la duración del periodo de la actividad, jornada y distribución horaria, si bien estos podrán tener un carácter estimatorio, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
 - Al objeto de la regulación del criterio objetivo y formal de llamamiento se creará una comisión mixta entre la RLT y la empresa.
 - Al inicio de cada año natural, la empresa dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras de un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.
 - Contrato formativo: podrán desempeñarse por medio del contrato formativo las categorías recogidas en el presente Convenio Colectivo.

TABLAS SALARIALES AÑO 2023 / 2024 JORNADA COMPLETA

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ESPECIAL	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS VESTUARIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS VERANO	PAGA VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PREMIOS CONSTANCIA	TOTAL ANUAL
RSU															
CONDUCTOR RECOGIDA NOCHE	1.056,94 €	264,24 €	151,48 €	211,39 €	89,24 €	264,34 €	113,10 €	113,10 €	109,55 €	2.097,53 €	1.257,74 €	1.257,74 €	795,95 €	113,72 €	- €
PEON RECOGIDA NOCHE	962,58 €	240,65 €		192,52 €	69,84 €	201,33 €	113,10 €	113,10 €	76,22 €	1.756,52 €	1.222,24 €	1.222,24 €	682,09 €	113,72 €	- €
CONDUCTOR RECOGIDA	1.056,94 €		151,48 €	211,39 €	89,24 €	264,34 €	113,10 €	113,10 €	109,55 €	2.097,53 €	1.257,74 €	1.257,74 €	795,95 €	113,72 €	- €
PEON RECOGIDA	962,58 €			192,52 €	69,84 €	201,33 €	113,10 €	113,10 €	76,22 €	1.756,52 €	1.222,24 €	1.222,24 €	682,09 €	113,72 €	- €
LV															
CONDUCTOR LIMPIEZA	1.032,47 €		147,40 €	206,49 €	86,85 €	77,45 €	113,10 €	113,10 €	105,50 €	2.047,75 €	1.223,86 €	1.223,86 €	774,51 €	110,65 €	- €
PEON LIMPIEZA	940,67 €			188,13 €	67,96 €	65,60 €	113,10 €	113,10 €	34,05 €	1.715,91 €	1.189,31 €	1.189,31 €	663,82 €	110,65 €	- €
CONDUCTOR LIMPIEZA NOCHE	1.032,47 €		147,40 €	206,49 €	86,85 €	77,45 €	113,10 €	113,10 €	105,50 €	2.047,75 €	1.223,86 €	1.223,86 €	774,51 €	110,65 €	- €
PEON LIMPIEZA NOCHE	940,67 €			188,13 €	67,96 €	65,60 €	113,10 €	113,10 €	34,05 €	1.715,91 €	1.189,31 €	1.189,31 €	663,82 €	110,65 €	- €
ENCARGADO TALLER	1.032,47 €		147,40 €	206,49 €	86,85 €	257,21 €	113,10 €	113,10 €	105,50 €	2.047,75 €	1.223,86 €	1.223,86 €	774,53 €	110,65 €	- €
OFICIAL 1º TALLER	1.032,47 €		147,40 €	206,49 €	86,85 €	257,21 €	113,10 €	113,10 €	105,50 €	2.047,75 €	1.223,86 €	1.223,86 €	774,53 €	110,65 €	- €
OFICIAL 2º TALLER	935,39 €		147,40 €	187,07 €	67,48 €	195,78 €	113,10 €	113,10 €	94,34 €	1.706,01 €	1.181,27 €	1.181,27 €	659,35 €	110,65 €	- €
CAPATAZ	1.056,94 €		151,48 €	211,39 €	89,24 €	264,34 €	113,10 €	113,10 €	109,55 €	2.097,53 €	1.257,74 €	1.257,74 €	795,95 €	113,72 €	- €
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2º	962,37 €				330,08 €	293,01 €	113,10 €	113,10 €		1.891,18 €	1.106,26 €	1.106,26 €	636,28 €	110,65 €	- €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	962,37 €				330,08 €	293,01 €	113,10 €	113,10 €		1.891,18 €	1.106,26 €	1.106,26 €	636,28 €	110,65 €	- €
JEFE SERVICIO	1.301,92 €		192,37 €		330,08 €	402,84 €				2.327,90 €	2.077,90 €	2.077,90 €	2.077,90 €	110,65 €	- €

TABLAS SALARIALES AÑO 2023 / 2024 SDF

PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ESPECIAL	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS CONVENIO	PLUS VESTUARIO	PLUS TRANSPORTE	PLUS VERANO	COMPENSACIÓN LIBRANZA	PAGA VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	PREMIOS CONSTANCIA
LV															
CONDUCTOR	36,31 €		4,85 €	7,26 €	2,86 €	2,55 €	3,77 €	3,77 €	3,47 €	26,35 €	929,06 €	555,27 €	555,27 €	351,40 €	50,20 €
PEÓN	33,28 €		6,66 €	2,16 €	2,16 €	3,64 €	3,77 €	3,77 €	1,12 €	20,77 €	778,50 €	539,59 €	539,59 €	301,18 €	50,20 €

PUESTO DE TRABAJO	FESTIVO REALMENTE TRABAJADO	HORA EXTRA	HORA EXTRA FUERZA MAYOR	PLUS VEHICULO LIGERO	PLUS PUESTO DE TRABAJO	PLUS BARREDORA
RSU						
CONDUCTOR	169,73 €	14,34 €	22,53 €			
PEÓN	141,42 €	11,35 €	18,76 €			
LV						
CONDUCTOR	167,27 €	14,14 €	22,22 €			
PEÓN	139,39 €	11,17 €	18,50 €	1,58 €	1,99 €	11,80 €
ENCARGADO TALLER					312,10 €	
CAPATAZ					318,16 €	
OFICIAL 2º ADMON					4,95 €	

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS 100%	
RSU	
DEDUCCIÓN 1ª AUSENCIA	- 35,18 €
DEDUCCIÓN 2ª AUSENCIA	- 61,98 €
DEDUCCIÓN 3ª O MÁS AUSENCIA	- 113,72 €
LV	
DEDUCCIÓN 1ª AUSENCIA	- 34,66 €
DEDUCCIÓN 2ª AUSENCIA	- 61,06 €
DEDUCCIÓN 3ª O MÁS AUSENCIA	- 110,65 €
PLANTILLA	
PREMIO VINCLACIÓN	405,20 €
SEGURO COLECTIVO	24.003,92 €
PRÉSTAMO REINTEGRABLE	3.816,98 €
JUBILACIÓN A LOS 60 AÑOS	639,05 €
JUBILACIÓN A LOS 61 AÑOS	559,17 €
JUBILACIÓN A LOS 62 AÑOS	479,27 €
JUBILACIÓN A LOS 63 AÑOS	399,42 €
JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS	319,98 €
JUBILACIÓN A LOS 65 AÑOS	213,64 €
JUBILACIÓN PARCIAL	319,98 €
CAPACIDAD DISMINUIDA A LOS 50 AÑOS	39.086,68 €
CAPACIDAD DISMINUIDA A LOS 45 AÑOS	43.001,74 €
CAPACIDAD DISMINUIDA A LOS 40 AÑOS	46.903,57 €
CAPACIDAD DISMINUIDA A LOS 35 AÑOS	50.813,12 €
CAPACIDAD DISMINUIDA A LOS 34 AÑOS	54.721,59 €

(03/17.072/23)

