

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de las empresas “Castellana de Servicios, Sociedad Anónima, y Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima” (UTE Torrejón), Sección de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras de Torrejón de Ardoz (código número 28013763012006).*

Examinado el texto del convenio colectivo de las empresas “Castellana de Servicios, Sociedad Anónima, y Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima” (UTE Torrejón), Sección de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras de Torrejón de Ardoz, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de julio de 2014; 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 y Acuerdos Colectivos de Trabajo, 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos 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.

Madrid, a 22 de diciembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “UTE TORREJÓN
 (“CASTELLANA DE SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA, Y FOMENTO
 DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, SOCIEDAD ANÓNIMA”)**

(Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Torrejón de Ardoz) 2014 -2016

Capítulo I

Artículo. 1. *Ámbito Territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán exclusivamente al Centro de trabajo de Torrejón de Ardoz (sección de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras) de la Empresa UTE Torrejón (“Castellana de Servicios, Sociedad Anónima”, y Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”).

Art. 2. *Ámbito Personal.*—El presente Convenio, pactado entre la representación de la Empresa UTE Torrejón (“Castellana de Servicios, Sociedad Anónima, y Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”) y los representantes legales de los trabajadores de la misma, se aplicará a toda la plantilla de la Empresa con destino de trabajo en Torrejón de Ardoz (Sección de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras).

Art. 3. *Ámbito Temporal y Prórroga.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, retro trayéndose los efectos económicos indicados en las Tablas Salariales Anexas al 1 de enero de 2014. Los atrasos derivados del presente convenio se abonarán dentro de los 30 días siguientes a su firma.

A efectos de su vigencia, la duración del presente Convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, quedando denunciado de forma automática a la finalización de su vigencia, manteniéndose los mismos deberes normativos y obligaciones anteriores mientras no se negocie por ambas partes el nuevo Convenio.

Art. 4. *Absorción de Personal.*—Al término de la concesión de cualquiera de las contratas, los trabajadores de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán en la nueva Empresa adjudicataria, o en su caso a depender del Ayuntamiento, si este fuera el que gestionara directamente el servicio, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

Art. 5. *Absorción y Compensación.*—Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

En el supuesto de que por disposición legal, pacto o resolución obligatoria de carácter general o particular se estableciesen en el futuro aumentos retributivos de cualquier índole, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones dentro de su propio marco normativo, en su conjunto y con cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por esta últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. *Aplicaciones y Cumplimiento.*—Para la interpretación, aplicación, vigilancia y cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio, se crea una comisión paritaria, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa.

Esta Comisión, se reunirá en sesión extraordinaria a petición de tres de sus miembros.

Será competencia de la Comisión entender en todos los asuntos tratados en el Convenio, solicitando el asesoramiento técnico que estime oportuno, y atender a las reclamaciones de los trabajadores relativas al Convenio.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 7. *Jornada de Trabajo.*—La jornada de trabajo será de 35 horas semanales, distribuida de lunes a domingo para el personal de R.B.U. con dos días de descanso semanales según cuadrante al efecto y de lunes a sábado para el personal de L.V., incluyéndose como tiempo efectivo de trabajo el de bocadillo que se viene disfrutando, y que será de 30 minutos.

Se dispondrá de media hora para el cobro de la nómina que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Las reducciones de jornada establecidas en este Convenio, siempre que sea posible, no afectarán al rendimiento en el trabajo, por lo que se mantendrá el nivel productivo existente, realizándose, por tanto igual trabajo.

Ningún trabajador podrá realizar horas extraordinarias salvo en casos excepcionales o por causas de fuerza mayor y que serán constatadas por las partes.

El trabajador que haya de acudir por necesidades del servicio a un recorrido en un cuartelillo distinto de aquel en que tiene su taquilla lo hará entrando y saliendo de su propio cuartelillo.

Art. 8. *Horarios.*—Los horarios de trabajo serán los siguientes:

	De Lunes a Viernes	Sábados y Festivos
Limpeza mañanas	07:00 a 13:10 H.	07:00 a 10:40 H.
Limpeza tardes	14:00 a 20:10 H.	14:00 a 17:40 H.

	De Lunes a Domingo
Recogida noches	22:00 a 05:00 H.
Recogida mañanas	07:00 a 14:00 H.

La jornada de sábados y festivos para el personal de limpieza viaria no se disfrutará de la media hora de bocadillo, por lo que la hora de finalización de la jornada de esos días será media hora antes, como se especifica en el horario de trabajo.

Los trabajadores de limpieza viaria del turno de tarde cambiarán los sábados la jornada de trabajo al turno de mañana, permaneciendo en el primer turno citado un conductor, dos peones de brigada y dos peones de repaso. Así mismo, por ampliación de la contrata, permanecerán en el citado turno dos peones de limpieza de puntos de contenedores.

Los días festivos que se trabajen permanecerá en el turno de tarde un peón de repaso que será rotatorio entre todos los peones que estén en posesión del correspondiente permiso de conducir.

Asimismo, cuando los sábados haya que sustituir algún peón de limpieza del punto de contenedores del turno de tarde, saldrán de los cuatro peones de limpieza asignados para ese sábado y se procurará que los peones del turno de tarde no repitan dos sábados seguidos, siempre que por necesidades del servicio se pueda llevar a efecto.

En caso de realizar algún tipo de servicio en jornada nocturna, los trabajadores afectados quedan comprometidos a realizarlo, recibiendo como contrapartida el plus de nocturnidad indicado en la tabla salarial anexa.

La recogida de los contenedores del Cementerio se realizará por la noche si estos están fuera del recinto y sí no en el turno de mañana.

Art. 9. *Vacaciones.*—Todo el personal disfrutará de un período retribuido de vacaciones, en la cuantía que figura en la tabla salarial incrementada con la antigüedad.

El trabajador que teniendo establecidas sus vacaciones según el calendario elaborado, no pudiera comenzar su disfrute por encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, le serán aplazadas hasta su incorporación por alta médica, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Todo trabajador que estando disfrutando de sus vacaciones, como consecuencia de una enfermedad común o accidente no laboral ocurrido durante las mismas fuera hospitalizado o intervenido quirúrgicamente sin hospitalización pero precisara reposo domiciliario, tras su incorporación, la empresa le señalará un nuevo período por el tiempo que hubiera estado hospitalizado o en reposo domiciliario para su disfrute siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El período de disfrute de vacaciones se establece entre los meses de julio a Septiembre, ambos incluidos. La duración de las vacaciones será de un mes natural, salvo para aquellos trabajadores que disfruten de las mismas fuera del período de 3 meses citados, quienes disfrutarán de 36 días naturales (excepto en supuesto de aplazamiento de vacaciones previsto en el párrafo anterior), y para aquellos que las disfruten en septiembre que serán de 31 días naturales. En el caso de que las vacaciones se disfrutaran en dos períodos

(uno ellos de 15 días) y así mismo uno de ellos no estuviera comprendido dentro del período vacacional obligatorio, a este último se le añadirán 3 días. Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de los tres meses citados no podrán comenzar su disfrute ni en festivo ni en víspera de festivo.

El turno de vacaciones se elaborará entre los trabajadores y representantes de los mismos, dando cuenta a la Empresa en el mes de febrero.

Todas las sustituciones que se realicen por vacaciones, bajas por I.T., excedencias y en las que haya mejoras de salario, horario o turno se cubrirán por personal fijo o voluntario de plantilla, por orden de antigüedad, ocupando a su vez el personal contratado la plaza libre.

2. Con independencia de lo anterior, el personal fijo disfrutará de 12 días de descanso al año para el personal de L.V. y de 9 días para el personal de R.B.U. Se realizará un cuadrante a primeros de año para distribuir rotativamente los puentes que puedan existir a lo largo del mismo.

El personal eventual disfrutará de igual número de días de descanso al año, o de la parte proporcional de los mismos en función de la duración de su contrato, siempre que no haya sido contratado para sustituir a un trabajador por un período inferior a seis meses.

Para dicho disfrute la Empresa elaborará cada año un programa, por s y turno de trabajo, asignando el número de operarios que debe disfrutarlos en cada turno de descanso.

Asimismo, cuando algún trabajador solicite un día concreto de descanso, será puesto en conocimiento de la empresa con la debida antelación y la solicitud será contestada, bien aceptando el día solicitado, o bien denegándose, en un plazo de 48 horas desde la solicitud. La Empresa facilitará al Comité un listado con los días de descanso disfrutados en el mes, así como las incidencias habidas en esta materia en su caso.

Se creará una comisión de seguimiento del disfrute de los días de libranza, que estará compuesta por dos miembros del comité de empresa y dos representantes de la empresa.

Una vez elaborado el calendario por la empresa, se convocará a la comisión antes citada, al objeto de comprobar que por la empresa se ha intentado acumular el mayor número de días de libranza posible a domingos y festivos, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Art. 10. *Días Festivos.*—En caso de coincidir dos días festivos seguidos, se trabajará uno de ellos. La jornada de esos días festivos será igual que la de los sábados, realizándose durante esta jornada igual trabajo en cuanto a recorridos que el resto de los días laborables normales. Por cada festivo efectivo trabajado se abonará la cantidad bruta fijada en las tablas anexas con un día de descanso compensatorio, en el supuesto de que el personal de RBU coincida su descanso con el día festivo se le compensará con otro día de descanso. Los días 24 y 31 de diciembre el personal de Limpieza Viaria realizará igual jornada que la prevista para los sábados y festivos.

Los trabajadores de recogida de R.B.U. realizarán, los festivos trabajados, igual jornada que los trabajadores de limpieza viaria, abonándose la diferencia (1 h. 40' con el horario actual) como horas extraordinarias.

Los trabajadores de R.B.U. del turno de noche trabajarán los días 25 de diciembre y 1 de enero por no trabajarse los días 24 y 31 de diciembre.

Los trabajadores del servicio de limpieza viaria, cuando por coincidir dos días festivos deban trabajar uno de ellos, el citado servicio se realizará en el turno de mañana, así como el 24 y el 31 de diciembre.

El día 3 de noviembre (festividad de San Martín de Porres) se considerará festivo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. Cuando coincida con domingo o festivo se trasladará al anterior o posterior día laborable.

Art. 11. *Sanciones y Despidos.*—Las sanciones en general y los despidos, serán puestos en conocimiento de los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y clase de sanción.

Art. 12. *Excedencias.*—Los trabajadores fijos y con contrato por servicio determinado con un año de servicio en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La petición de excedencia quedará resuelta por la Empresa y los trabajadores en el plazo máximo de veinte (20) días.

Si el trabajador no solicitara el reingreso con un preaviso de veinte (20) días, perderá su derecho, siendo admitido inmediatamente en caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y funciones.

Aquellos trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos o sindicales, no necesitarán un año de anti-

güedad para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos inmediatamente al cumplirse su mandato.

El trabajador que se hubiese contratado a consecuencia de la excedencia de otro trabajador, y fuese baja por el reingreso de este, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

Art. 13. *Retirada del Permiso de Conducir.*—La Empresa se compromete a garantizar que a todo aquel trabajador que le sea retirado su carné de conducir, ya sea durante la realización de su trabajo o con su vehículo particular, le será abonada la totalidad de su salario, incluidos pluses, mientras dure esta situación, salvo que sea retirado por sentencia condenatoria.

No obstante a aquellos trabajadores con funciones de conductor que les sea retirado el carné de conducir como consecuencia de la pérdida por cualquier causa de todos los puntos del mismo, tendrán la obligación de volver a obtenerlo tan pronto como les sea posible. En caso de que no fuese así, la Empresa solo tendrá la obligación de abonarles el salario del puesto de trabajo para el que estén capacitados.

Igualmente la Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través del correspondiente seguro de Responsabilidad Civil, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los trabajadores de esta, por los accidentes que puedan producirse durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidente no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio trabajador.

A la terminación de este Convenio el Comité y la Empresa tras la experiencia de este año, valorarán este artículo negociando nuevamente su redacción en función de la casuística que se haya producido.

Art. 14. *Licencias y Permisos.*—La Empresa concederá hasta 15 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc. Asimismo, en situaciones especiales, este plazo podrá ampliarse a un máximo de 30 días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por 100 por 100 de todos sus emolumentos, en la forma y condiciones que a continuación se especifican:

- El tiempo necesario para concurrir a examen por estudios oficiales encaminados a la obtención de un título académico o profesional, siempre que curse con regularidad dichos estudios, lo preavise con una antelación de siete días y lo justifique adecuadamente.
- Quince días por contraer matrimonio.
- Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo, y 5 días si el trabajador tuviera que hacer un desplazamiento fuera de la comunidad Autónoma de Madrid.
- Tres días por fallecimiento de padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos y 4 días si el trabajador tuviera que hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Tres días en caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, hijos políticos, padres o padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos, abuelos políticos y nietos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Tres días por nacimiento de hijo y 6 días si el parto tuviera complicaciones. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por fallecimiento de tíos, entendiéndose por tales los hermanos y sus cónyuges de los padres del trabajador o de su cónyuge, así como los hijos de aquellos, y 2 días si sucede fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Dos días por traslado de domicilio habitual.
- Un día por matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos, y 2 días si es fuera de la Comunidad de Madrid.
- Un día por comunión de hijos/as.
- Un día para renovación del carnet de conducir y 3 horas para el D.N.I.
- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica y reconocimientos médicos relativos a enfermedades profesionales y comunes.
- Por el tiempo necesario para llevar a consulta médica a los hijos menores de edad con un máximo de dos veces al mes.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- A efecto del cómputo de los días de licencia no operaran para el cálculo de estos los días festivos. (Exceptuando las licencias por matrimonio y los 15 días no retribuidos que puedan solicitar los trabajadores).

Art.15. *Seguridad y Salud.*—Con relación a esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 16. *Plazas Vacantes.*—La Empresa cubrirá antes de 10 días las vacantes que se produzcan por causas de muerte o jubilación con personal fijo, pasando a cubrir la plaza con preferencia los que en ese momento estuvieran por contrato, cubriendo esta a su vez con un nuevo contrato. En caso de excedencia, se cubrirá interinamente por el tiempo que dure esta. En caso de despido o baja voluntaria del trabajador, se cubrirán como fijas si el trabajador lo era y siguiendo el procedimiento anterior, y con contrato si era contratado.

Cuando se convoquen plazas para cubrir vacantes de conductor o capataz, podrá concurrir a ellas el personal adscrito a esta contrata, siempre que reúna las condiciones que se establezcan para el puesto, teniendo preferencia en caso de igualdad con otro aspirante ajeno a la Empresa.

Se dará preferencia a los contratados a tiempo parcial a pasar a contratos de jornada completa siempre y cuando haya vacantes.

Cuando se realice algún tipo de contratación de personal nuevo se dará la oportunidad a los trabajadores del turno de tarde y de noche para poder acceder al turno de mañana, pasando el nuevo contratado al turno de tarde o noche.

Ambos apartados se regirán por orden de antigüedad.

Art. 17. *Censo.*—Se entregará una vez al año a los representantes de los trabajadores una relación de todo el personal, indicando edad, antigüedad en la Empresa funciones y turno de trabajo de cada operario.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 18. *Retribuciones.*—Para el año 2014 el salario bruto del personal afectado por este Convenio será el recogido en la Tabla Salarial Anexa 5.

Para el año 2015 el salario bruto del personal afectado por este Convenio será el fijado para el año 2014, incrementado con el IPC real del año 2015 más un 0,2 por 100. Se adjuntan las tablas provisionales para el año 2015 que son el resultado de incrementar a las tablas definitivas del 2014 el 0,2 por 100, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2015.

Para el año 2016 el salario bruto del personal afectado por este Convenio será el fijado para el año 2015, incrementado con el IPC real del 2016 más un 1 por 100. Una vez conocido el IPC definitivo del 2015 se elaborarán unas tablas provisionales correspondientes al 2016, que serán el resultado de incrementar a las tablas definitivas del 2015 el 1 por 100, siendo de aplicación dicho incremento desde el 1 de enero de 2016.

Art. 19. *Revisión Salarial.*—Tales incrementos se abonarán con efectos del 1 de enero de cada año respectivo, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año sucesivo y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial, si procede, se abonará tan pronto se constate el IPC definitivo citado.

Art. 20. *Sistema de Pago.*—El número de pagas para el personal será de quince al año, distribuidas de la siguiente manera:

- Once mensualidades en la cuantía señalada en la Tabla Salarial Anexa, incrementadas con la antigüedad.
- Paga de vacaciones en la cuantía señalada por la Tabla Salarial Anexa, incrementada con la antigüedad correspondiente a 30 días sobre el salario base y por año de trabajo.
- Paga de julio, en la cuantía señalada por la Tabla Salarial Anexa, incrementada con la antigüedad correspondiente a 30 días sobre el salario base y por año trabajado.
- Paga de Navidad, en la cuantía señalada por la Tabla Salarial Anexa, incrementada con la antigüedad correspondiente a 30 días sobre el salario base y por año trabajado.
- Paga de Beneficios, en la cuantía señalada por la Tabla Salarial Anexa, incrementada con la antigüedad correspondiente a 30 días sobre el salario base y por año trabajado.

Las mensualidades ordinarias se pagarán el último día hábil de cada mes, y las extraordinarias en las siguientes fechas:

La correspondiente a la paga de julio, el día 15 de ese mes; la de Navidad, el día 15 de diciembre y la de Beneficios el día 20 de octubre. Si alguno de estos días fuese festivo, se pagará el anterior día hábil.

Devengos de Pagas Extraordinarias

- Paga de julio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficios: Se devengará del 1 de noviembre (anterior) al 31 de octubre.

Art. 21. *Conceptos Retributivos.*—Los conceptos retributivos son:

- Salario Base: Es el establecido en la Tabla Salarial Anexa para cada puesto de trabajo.
- Antigüedad: Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio tendrán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Contrata consistente en tres bienios de 5 por 100 y posteriores quinquenios de 7 por 100 sobre el Salario Base.
- Plus por trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos: Estos pluses equivalen al 20 por 100 del salario base, y los percibirán los trabajadores con puesto de conductor, peón de recogida y barrendero en la cuantía total señalada en Tabla Salarial Anexa.
- Plus Convenio: Por este concepto se establece la cantidad que figura en la Tabla Salarial Anexa para las distintas funciones o puesto de trabajo existentes.
- Plus de Recogida de Basuras: Se establece el mencionado plus de puesto de trabajo en la cuantía indicada en la Tabla Salarial Anexa, que se abonará por día efectivo trabajado en el servicio de recogida de basuras, en función de las especiales características de estos trabajos.
- Complemento de Reestructuración: Las nuevas condiciones establecidas con el Ayuntamiento de Torrejón de Ardoz, implican la prestación de servicio todos los domingos. Ello conlleva modificar el sistema de descanso, afectando a las condiciones retributivas que tenían los trabajadores afectos a este servicio, puesto que al trabajar el domingo no se produce la misma acumulación de basuras que se venía produciendo al día siguiente, como consecuencia de no haber prestado servicio tales domingos. Ello llevaba aparejado el percibo de un anticipo por horas extraordinarias de lunes que compensaba los efectos de tal acumulación.

En contraprestación por las modificaciones que conlleva el nuevo servicio, se acuerda suprimir aquel concepto, estableciéndose uno nuevo, que se denominará complemento de reestructuración y suprimir el anterior.

Si durante la prestación del servicio se produjera avería que impliquen importantes demoras en la finalización del mismo, o se retrasase el inicio del servicio debido a la falta de vehículos, la Empresa no descontará el complemento por esta causa.

El mencionado complemento se abonará por once meses (con excepción del mes de vacaciones), como consecuencia del sistema nuevo de rotación, la empresa abonará la cantidad establecida en la tabla salarial anexa y en compensación por la total terminación del servicio, comprometiéndose los trabajadores a finalizar el servicio, incluyendo el vertido en el caso del conductor, aun prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, en las condiciones que se venía haciendo habitualmente.

Se tendrá derecho a percibir dicho complemento cuando el trabajador haya realizado el servicio y cumpliendo las siguientes condiciones:

- Realizar correctamente el servicio diario.
- Custodiar el vehículo, útiles, herramientas, recambios y accesorios a su cargo.
- Comunicar a sus mandos, a su llegada al parque de vehículos y antes de 24 horas, las denuncias de circulación o de otra índole impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes y cualquier otra incidencia en el servicio.
- Realizar el trabajo con la diligencia precisa en evitación de que se causen accidentes con daños a propios o a terceros, tanto corporales como materiales.

Este complemento se abonará a los puestos de trabajo que antes percibían el anticipo por horas extraordinarias de los lunes.

- Complemento de puesto de trabajo para los peones de limpieza que utilizan moto-carro: Se acuerda establecer un plus de Complemento de puesto de trabajo para aquellos trabajadores con funciones de peón de limpieza que utilicen un motoca-

ro para la realización de su trabajo y desplazamientos. Este plus será la cantidad establecida en la tabla salarial anexa, abonable en 14 pagas.

El trabajador que utilice el motocarro para su trabajo, está obligado a mantener el mismo en las debidas condiciones de limpieza de cabina y así mismo, está obligado a observar y cuidar por el perfecto funcionamiento del vehículo en particular a vigilar los niveles de aceite, agua, etc., informando a la empresa en la correspondiente hoja de ruta diaria en caso de existir alguna irregularidad. Así mismo no podrá ser trasladado del puesto de trabajo si no es a petición propia.

La asignación de los peones de limpieza que utilicen el motocarro para realizar el trabajo, será realizada por la Empresa entre el personal voluntario. En caso de no existir personal voluntario el Comité de Empresa se compromete a reunirse con la Empresa para solucionar este problema.

Si con motivo de la prestación del servicio durante la jornada laboral, y cumpliendo la función que le hubiese sido encomendada por la empresa, se produjera la retirada del permiso de conducir y siempre y cuando no mediara imprudencia o mala fe por parte del trabajador, la empresa le mantendrá el plus de motocarro que venía percibiendo al trabajador, mientras dure la suspensión del permiso de conducir.

- Plus mando: Se establece el plus mando para aquellos trabajadores con puesto de capataz, en atención a la mayor dedicación realizada por estos en orden a la obtención de un servicio de máxima calidad, cuyo importe es el establecido en la Tabla salarial anexa, abonándose por 12 mensualidades.
- Plus actividad: Se crea un complemento salarial por día efectivamente trabajado para aquellos trabajadores que utilicen sopladoras, desbrozadoras, así como hidrolimpiadora para el lavado de contenedores en el parque y recogida especial de pipicanes y su importe será la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.
- Plus puesto de Conductor de barredora: Se crea un plus como complemento de puesto de trabajo y día efectivamente trabajado para los puestos de conductor que utilicen barredora cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.
- Plus por Servicio de Recogida de Muebles: Se crea un plus como complemento de puesto de trabajo y día efectivamente trabajado para aquellos peones que realicen la recogida de muebles en los días estipulados y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.
- Plus por Servicio de Limpieza de Mercadillo: Se crea un plus como complemento de puesto de trabajo y día efectivamente trabajado para aquellos peones que realicen la limpieza del mercadillo en los días estipulados y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial anexa.
- El trabajador que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa se le abonará por una sola vez la cuantía total señalada en el Anexo I.

Art. 22. *Lugar de Pago.*—El lugar de pago será el centro de trabajo.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 23. *Complementos por Incapacidad Temporal (I.T.).*—Los complementos por I.T. quedarán con la siguiente redacción:

1. Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal, derivada de accidente laboral o no laboral, se le abonará el 100 por 100 de su salario real, es decir salario mensual, plus nocturno, plus recogida, complemento reestructuración y antigüedad.

2. La Empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente Convenio la cantidad que no sea cubierta por la Seguridad Social hasta completar el 100 por 100 de su salario real, es decir salario mensual, plus nocturno, plus recogida, complemento reestructuración y antigüedad, incluyendo pagas, durante un período máximo de 60 días al año, para los casos de enfermedad común o profesional.

En el supuesto de un proceso continuado de situación de baja por incapacidad temporal que exceda de los sesenta días, el Comité de Seguridad y Salud procederá al estudio del supuesto concreto, elevándose informe sobre la procedencia o no de la continuidad en el percibo de dicho complemento indemnizatorio, mientras dure la enfermedad del trabajador, sobre la base de estimar la existencia o no de una enfermedad constitutiva por si misma de una afección de larga duración, cualquiera que sea la clase y origen de la misma. El Comi-

té de Seguridad y Salud se reunirá previamente antes de cumplir dicho plazo, para determinar si se sigue o no abonando el mismo.

3. La Empresa abonará hasta el 100 por 100 del salario real, es decir salario mensual, plus nocturno, plus recogida, complemento reestructuración y antigüedad, durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador por causa de enfermedad común o profesional.

Art. 24. *Incapacidad permanente*.—Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial, que le impidiera seguir realizando su trabajo habitual con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio que permanecerá invariable hasta que por sucesivos Convenios Colectivos, sea alcanzado por la retribución del nuevo puesto asignado.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante el trabajador percibirá la cantidad establecida en el artículo 30 para la jubilación anticipada a los 60 años.

Art. 25. *Revisión Médica*.—La Empresa realizará un reconocimiento anual a todos los trabajadores durante las horas de trabajo, que constará de las pruebas mínimas exigidas (análisis, radiografías, etc.) cuyos resultados les serán entregados a los trabajadores. En el mes de octubre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario. Dicha vacunación se realizará en horas de trabajo.

Art. 26. *Seguro*.—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional del que se derive la muerte de algún trabajador, o una invalidez permanente total, sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cuantía total señalada en el Anexo I.

Este acuerdo tomará efecto a partir del 15 día posterior a la firma del Convenio.

Art. 27. *Ayuda para Economato*.—La Empresa se compromete a abonar la cuantía total señalada en el Anexo I por trabajador y año para un economato laboral.

Art. 28. *Prendas de Trabajo*.—La Empresa facilitará al personal las siguientes prendas:

— Conductores mañana (limpieza y recogida):

- Ropa de invierno:
 - 1 cazadora de invierno cada 2 años (pilot).
 - 1 chaqueta de invierno cada 3 años (en caso de deterioro se sustituirá antes de dicho plazo, previa entrega de la prenda en mal estado).
 - 1 pantalón de invierno cada año.
 - 2 camisa de invierno cada año.
 - 1 Forro al año.
 - 1 par de botas de invierno cada año.
- Ropa de verano:
 - 1 pantalón de verano cada año.
 - 2 Polos de manga corta cada año
 - 1 chaqueta de verano cada año.
 - 1 par de zapatos de verano cada año.

— Conductores noche:

- Ropa de invierno:
 - 2 monos guateados de invierno cada año.
 - 2 camisa de invierno al año.
 - 1 chaqueta de invierno cada 2 años.
 - 1 par de botas de invierno cada año.
- Ropa de verano:
 - 1 pantalón de verano cada año.
 - 2 Polos de manga corta cada año.
 - 1 chaqueta de verano cada año.
 - 1 par de zapatos de verano cada año.

— Peones recogida noche:

- Ropa de invierno:
 - 2 monos guateados cada año.
 - 1 cazadora de invierno cada 2 años.
 - 2 camisetitas de invierno cada año.
 - 1 par de botas de invierno cada año.

- 1 par de botas de agua cada 2 años.
- 1 traje de agua cada año.
- Ropa de verano:
 - 1 mono de verano cada año.
 - 2 camisetas de manga corta cada año.
 - 1 par de zapatos de verano cada año.
- Peones mañana (limpieza y recogida):
 - Ropa de invierno:
 - 1 cazadora de invierno cada 2 años.
 - 1 pantalón de invierno cada año.
 - 2 camisas de invierno cada año.
 - 1 forro cada año.
 - 1 chaqueta de invierno cada 2 años.
 - 1 gorra de invierno cada año.
 - 1 par de botas de invierno cada año.
 - 1 par de botas de agua cada 2 años.
 - 1 traje de agua cada año.
 - Ropa de verano:
 - 1 pantalón de verano cada año.
 - 2 polos de manga corta cada año.
 - 1 chaqueta de verano cada año.
 - 1 gorra de verano cada año.
 - 1 par de zapatos de verano cada año.

Las fechas de entrega serán del 1 al 15 de mayo para las prendas de verano y del 15 al 30 de octubre para las prendas de invierno.

Se entregará una toalla grande al año a todo el personal.

La Empresa dotará de gafas protectoras a aquellos trabajadores que su puesto de trabajo así lo requiera. Igualmente se entregarán a aquellos trabajadores que lo soliciten, fajas lumbares.

Se darán bufandas elásticas para el cuello a todo el personal.

A los capataces se les hará entrega de la ropa en la misma fecha que al resto de los trabajadores.

Se entregarán monos guateados en invierno a mecánicos y trabajadores de lavado de contenedores en el parque.

Se adecuará la ropa de trabajo a las mujeres embarazadas.

Se comprobará por parte de la Empresa y el Comité la calidad de las prendas de trabajo.

Art. 29. *Jubilación anticipada parcial.*—Se regirá por lo dispuesto en la legislación en cada momento vigente, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera.

Art. 30. *Ayuda por rotura de gafas.*—Se establece una ayuda por rotura de gafas graduadas para aquellos trabajadores que las usen en el trabajo, y la citada rotura se produzca con motivo del trabajo para esta Empresa y dentro de la jornada laboral. La mencionada ayuda se establecerá según la cuantía total señalada en el Anexo I, que será abonada al trabajador previas las comprobaciones oportunas de que el hecho se ha producido con motivo del trabajo, y tras la presentación de la factura.

Art. 31. *Ayudas por Jubilación.*—Se establecen los siguientes baremos para los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación anticipada en la cuantía total señalada en el Anexo I.

Art. 32. *Anticipos.*—Todo el personal tiene derecho a un anticipo el día 15 de cada mes, sin que en ningún caso pueda exceder de lo devengado hasta esa fecha de su mensualidad ordinario. Igual derecho tendrán los trabajadores en I.T.

Art. 33. *Préstamos.*—El personal fijo o contratado con más de un año en la Empresa podrá solicitar un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un máximo de la cuantía total señalada en el Anexo I.

Dicho préstamo se amortizará en un plazo máximo de un año. La Empresa pondrá a disposición de este fondo la cantidad máxima señalada en el Anexo I.

Se creará una Comisión compuesta por representantes de los trabajadores y de la Empresa para la concesión de los mismos.

La finalidad de este fondo es ayudar a los trabajadores en supuestos gastos necesarios por contingencias imprevistas y extraordinarias, que serán valoradas por la Comisión creada al efecto, ante la cual se justificarán las solicitudes que se presenten.

Capítulo V

Representación de los trabajadores y practica sindical en la empresa

Art. 34. *Función del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa tendrá las competencias y funciones reconocidas por la legislación vigente y contemplada en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 35. *Derechos, Garantías y obligaciones del Comité de Empresa.*—La Empresa reconoce al Comité de Empresa las garantías que para este órgano establece la legislación vigente, concretamente el artículo 63 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, contando entre sus obligaciones la de guardar sigilo profesional, tal como se contempla en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus actividades, comunicarán previamente a la Empresa la ausencia en su puesto de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser trasladados de dependencia donde tienen asignada su taquilla.

La Empresa pondrá un tablón de anuncios a la libre disposición del Comité de Empresa.

Los miembros del comité de Empresa dispondrán, para el desarrollo de las funciones de su cargo sindical, de 30 horas al mes, acumulables mensualmente, durante un año.

Los miembros del Comité de Empresa no podrán ser trasladados de centro de trabajo si no es a petición propia.

Esta garantía será mantenida hasta dos años después de haber cesado en cargo sindical.

Art. 36. *Regulación de la práctica sindical en la Empresa.*—Con independencia del derecho propio de cada trabajador a sindicarse libremente en cualquiera de las Centrales Sindicales legalizadas, se admite la constitución de secciones sindicales de Empresa, como órgano de representación de los trabajadores de la misma, afiliados a una central Sindical legalmente establecida, siempre que tales Centrales Sindicales tengan en la Empresa una afiliación que alcance el 10 por 100 del total de la plantilla.

Las secciones sindicales podrán difundir en el centro de trabajo publicaciones y avisos de carácter sindical, así como reunirse fuera de las horas de trabajo en los locales de la Empresa, previa petición por escrito en este sentido a la Empresa.

Dado que el artículo 10 de la ley Orgánica de Libertad Sindical establece que las secciones sindicales estarán representadas por un Delegado Sindical cuando el Centro de Trabajo ocupe a más de 250 trabajadores y como quiera que el centro para el que es de aplicación el presente Convenio no alcanza dicha cifra de trabajadores, no procede el Delegado Sindical.

No obstante lo anterior, y como mejora a los mínimos establecidos legalmente, la Empresa reconoce la figura del Delegado Sindical, pero no tendrá las garantías que la ley establece para el Comité de Empresa puesto que por Ley no cabe su establecimiento.

Para el ejercicio de su labor, el Delegado Sindical dispondrá de un crédito de diez horas mensuales.

A petición de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, la Empresa descontará del salario mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en tal operación, remitirá a la Empresa un escrito expresando la orden de descuento y la cuantía.

La Empresa efectuará las detracciones, haciendo entrega de las mismas a través de talón bancario en el centro de trabajo a la persona asignada por las Centrales Sindicales.

Art. 37. *Asambleas de Trabajadores.*—Los trabajadores podrán celebrar asambleas fuera de la jornada laboral en los locales de la Empresa. A dichas asambleas podrán asistir asesores sindicales no pertenecientes a la Empresa.

Durante el período de negociación del Convenio se podrán consumir hasta cinco horas de asamblea dentro de las horas de trabajo, con una duración mínima de una hora para un máximo de tres asambleas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Planes de Igualdad

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 5 de diciembre de 2008, entre “Fomento de Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima”, UGT y CC OO.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Sometimiento Expreso al Instituto Laboral

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar en los Convenio Colectivos [Art. 1 del citado Reglamento y artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores]:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventaran de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de conflictos y del Instituto de la Comunidad de Madrid en su reglamento.
2. La solución de los conflictos que afecten a los las trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuara 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 en su reglamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Procedimiento para la Inaplicación del Convenio Colectivo

A los efectos del cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3 ET la modificación sustancial y/o la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrán producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET en los términos, trámites y plazos en él recogidos y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Clasificación Profesional

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V (arts. 20, 21 y 22) del Convenio General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpiezas y Conservación de Alcantarillado, publicado el 30 de julio de 2013 en el “Boletín Oficial del Estado”.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Normativa convencional supletoria

En lo no recogido en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpiezas y Conservación de Alcantarillado, publicado el 30 de julio de 2013 en el “Boletín Oficial del Estado”, actualmente en vigor.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Jubilación anticipada parcial

Se seguirá aplicando la regulación de la jubilación anticipada parcial, recogida en el artículo 29 del Convenio Colectivo anterior (2012-2013), a los supuestos y para trabajadores recogidos en el artículo 8 de la Ley 5/2013, de 15 de marzo, por el que se da nueva re-

dación al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

2. Lo dispuesto en el punto 5 del artículo 29 del Convenio Colectivo anterior (2012 y 2013) será de aplicación desde el día 27 de diciembre de 2011. Este acuerdo no afecta a las anteriores jubilaciones, que seguirán el régimen establecido en el Convenio que estaba vigente en el momento en el que se acordaron.

DISPOSICIÓN FINAL

1. Se establece el servicio denominado “de apoyo a la recogida” que consistirá en que dos trabajadores con funciones de peón de limpieza viaria cubrirán las ausencias de los trabajadores con funciones de peón de recogida que se produzcan con ocasión de permisos y días de convenio del artículo 9. Dichos trabajadores estarán siempre disponibles para cubrir las citadas ausencias, percibiendo a cambio de esta disponibilidad el salario y los plus de los peones de recogida durante todo el año, excepto el plus nocturno.

Cuando no tengan que cubrir ausencias prestarán sus servicios en la limpieza viaria.

2. El trabajador que se encuentre en situación de separación legal de su cónyuge o constituya pareja de hecho, y demuestre mediante Certificado de Convivencia y Libro de Familia si hubiere lugar, una posterior relación, tendrá derecho a las licencias correspondientes a las situaciones familiares contempladas en el artículo 14 y no siendo de aplicación a la 1.^a, o anteriores relaciones, excepto en lo concerniente a hijos.

3. Cualquier ampliación o modificación que se realice en el servicio habitual de cualquier trabajador será notificado a este por escrito, y así mismo al Comité de Empresa en un plazo no superior a quince días.

TABLA SALARIAL UTE TORREJÓN (2014)
SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. Y LIMPIEZA VIARIA

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TOX-PEL	PLUS MANDO	TOTAL MES	PAGA VACACIONES	PAGAS JULIO NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	941,21	1.038,13	188,24	111,21	2.278,79	2.278,79	1.478,61	1.065,93	31.368,63
CONDUCTOR	941,21	934,20	188,24		2.063,65	2.063,65	1.478,61	1.078,80	28.799,82
PEON RECOGIDA	858,70	915,18	171,74		1.945,62	1.945,62	1.461,61	1.160,88	27.431,54
PEON LIMPIEZA	858,70	830,38	171,74		1.860,82	1.860,82	1.461,61	1.232,01	26.485,07
JEFE TALLER	941,21	934,19	188,24	607,61	2.671,25	2.671,25	1.478,61	1.078,87	36.091,09
MECANICO	941,21	934,20	188,24		2.063,65	2.063,65	1.478,61	1.078,80	28.799,82
OF. ADMINISTRATIVO	874,82	1.117,02			1.991,84	1.991,84	1.479,21	1.289,79	28.150,29
AUX. ADMINISTRATIVO	858,70	1.002,12			1.860,82	1.860,82	1.461,61	1.232,01	26.485,07

	PLUS RECOGIDA EUROS/MES	PLUS NOCTURNO EUROS /DIA	HORA EXTRA EUROS/HORA
CAPATAZ	8,43	7,84	28,57
COND. RECOGIDA	8,43	8,88	28,57
COND. LIMPIEZA	8,43	7,84	28,57
PEON RECOGIDA	8,43	8,11	27,1
PEON LIMPIEZA		7,17	26,08
MECANICO		7,84	28,57
OF. ADMINISTRATIVO			26,08

FESTIVO	123,49
P. REESTRUCTURACION	191,75
PLUS MOTOCARRO	64,99
PLUS ACTIVIDAD	2,84
PLUS BARREDORA	4,75
PLUS MUEBLES	4,75
PLUS MERCADILLO	4,75

ANEXO I

REVISIÓN DE CONCEPTOS DE CONVENIO 2014

Artículo 21. Conceptos retributivos		380,36 €
Artículo 26. Seguro		42.109,45 €
Artículo 27. Ayuda para economato		14,07 €
Artículo 30. Ayuda por rotura de gafas		171,21 €
Artículo 31. Ayudas por jubilación	60 años	20.396,50 €
	61 años	17.441,40 €
	62 años	14.490,40 €
	63 años	11.536,33 €
	64 años	7.263,73 €
Artículo 33. Préstamos	Préstamo	1.653,17 €
	Fondo máximo	8.258,03 €

TABLA SALARIAL UTE TORREJÓN (2015)
SERVICIO DE RECOGIDA DE R.S.U. Y LIMPIEZA VIARIA

0,002

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TOX-PEL	PLUS MANDO	TOTAL MES	PAGA VACACIONES	PAGAS JULIO NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
CAPATAZ	943,09	1.040,21	188,62	111,43	2.283,35	2.283,35	1.481,57	1.068,03	31.431,37
CONDUCTOR	943,09	936,07	188,62		2.067,78	2.067,78	1.481,57	1.080,92	28.857,42
PEON RECOGIDA	860,42	917,01	172,08		1.949,51	1.949,51	1.464,53	1.163,22	27.486,40
PEON LIMPIEZA	860,42	832,04	172,08		1.864,54	1.864,54	1.464,53	1.234,50	26.538,04
JEFE TALLER	943,09	936,05	188,62	608,83	2.676,59	2.676,59	1.481,57	1.081,05	36.163,27
MECANICO	943,09	936,07	188,62		2.067,78	2.067,78	1.481,57	1.080,92	28.857,42
OF. ADMINISTRATIVO	876,57	1.119,25			1.995,82	1.995,82	1.482,17	1.292,41	28.206,59
AUX. ADMINISTRATIVO	860,42	1.004,12			1.864,54	1.864,54	1.464,53	1.234,50	26.538,04

	PLUS RECOGIDA EUROS/MES	PLUS NOCTURNO EUROS /DÍA	HORA EXTRA EUROS/HORA
CAPATAZ	8,45	7,86	28,63
COND. RECOGIDA	8,45	8,9	28,63
COND. LIMPIEZA	8,45	7,86	28,63
PEON RECOGIDA	8,45	8,13	27,15
PEON LIMPIEZA		7,18	26,13
MECANICO		7,86	28,63
OF. ADMINISTRATIVO			26,13

FESTIVO	123,74
P. REESTRUCTURACIÓN	192,13
PLUS MOTOCARRO	65,12
PLUS ACTIVIDAD	2,85
PLUS BARREDORA	4,76
PLUS MUEBLES	4,76
PLUS MERCADILLO	4,76

ANEXO I

REVISIÓN DE CONCEPTOS DE CONVENIO 2015 (PROVISIONAL)

Artículo 21. Conceptos retributivos		381,12 €
Artículo 26. Seguro		42.193,67 €
Artículo 27. Ayuda para economato		14,10 €
Artículo 30. Ayuda por rotura de gafas		171,55 €
Artículo 31. Ayudas por jubilación	60 años	20.437,29 €
	61 años	17.476,28 €
	62 años	14.519,38 €
	63 años	11.559,40 €
	64 años	7.278,26 €
Artículo 33. Préstamos	Préstamo	1.656,48 €
	Fondo máximo	8.274,54 €

(03/958/15)

