

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 6** *RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (limpieza viaria y recogida de RSU TM de San Fernando de Henares) (Código 28102881012020).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (limpieza viaria y recogida de RSU TM de San Fernando de Henares), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de enero de 2018, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, 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 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad 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 18 de septiembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.
LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U.
T.M. DE SAN FERNANDO DE HENARES
AÑOS 2017, 2018, 2019 y 2020

Art. Preliminar. – LEGITIMACIÓN DE LAS PARTES

Este Convenio está suscrito por la Empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.A., como empresa adjudicataria del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de R.S.U T.M. De San Fernando de Henares y la representación legal de los trabajadores de dicho centro de trabajo.

1º.- Vigencia, duración y prórroga

A efectos de su vigencia, la duración del presente Convenio será, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, quedando automáticamente denunciado 90 días antes de su vencimiento, pudiendo las partes a su vencimiento negociar un nuevo convenio. Este Convenio mantendrá su efectividad en todo su contenido mientras no se negocie por las partes un nuevo convenio.

2º.- Condiciones

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

3º.- Absorción y Compensación

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar 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 estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en forma y condiciones que quedan pactadas.

4º.- Comisión de Vigilancia e Interpretación

La Comisión Mixta Paritaria, la compondrán dos delegados/as de Personal y dos Representantes de la Empresa, asistidos ambos por los asesores/as que en cada momento estimen oportuno cada una de las partes.

La función de la Comisión Mixta Paritaria, será la interpretación del articulado del Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria, se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite en un plazo no superior a 48 horas, levantándose acta de la reunión, constandingo en la misma el lugar, fecha, hora y orden del día.

5º.- Jornada Laboral y Horarios

La jornada semanal para el personal a tiempo completo será de 35 horas de trabajo, distribuidas entre 5 días a la semana de lunes a viernes a razón de 7 horas diarias, con un descanso diario de 30 minutos "de bocadillo", considerado como tiempo efectivo de trabajo

Para el personal a tiempo parcial la jornada será los sábados, domingos y festivos a razón de 7 horas diarias, con un descanso diario de 30 minutos "de bocadillo", considerado como tiempo efectivo de trabajo.

6º.- Días de asuntos propios:

Los trabajadores/as fijos a jornada completa disfrutarán, de ocho días de asuntos propios, que se abonarán como si de un día normal de trabajo se tratara. De estos ocho días cuatro se disfrutarán en el primer semestre de cada año y los otros cuatro en el segundo semestre. El personal a tiempo parcial disfrutará de estos días proporcionalmente al porcentaje de jornada laboral a realizar.

En cualquier caso, para el disfrute de los días de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a la empresa con una antelación de 5 días.

Los días de asuntos propios no serán acumulables de un año para otro, ni tampoco remunerados en caso de que el trabajador renuncie a su disfrute.

En caso de coincidencia en la petición de asuntos propios, de tres o más trabajadores/as, se concederá como máximo a 3 trabajadores/as por día y la concesión de días de asuntos propios se realizará atendiendo a la preferencia que vendrá fijada por la fecha de entrada de la petición en la empresa.

La empresa podrá denegar el disfrute de los días de asuntos propios por necesidades del servicio.

7º.- Horas extraordinarias

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

- a) Las motivadas por ausencias imprevistas.
- b) Horas extraordinarias de los lunes o día posterior a festivo no trabajado.

Los trabajadores/as, reconociendo la inevitable necesidad de recoger totalmente los residuos acumulados los lunes y los días posteriores a festivos como consecuencia de no efectuarse el servicio el día anterior, terminarán el servicio de dichos días incluido el vertido en el caso del conductor, aun prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso.

Por cada día efectivamente trabajado posterior a domingo o fiesta y en compensación por la total terminación del servicio, la Empresa abonará la cantidad señalada en la Tabla anexa.

Dichas cantidades compensarán en cada caso y en cómputo anual la posible prolongación de la jornada ordinaria que se produzca en estos días absorbiendo los devengos por horas extraordinarias que por dicho motivo pudieran realizarse hasta su propio importe y cómputo anual.

- c) Compensación vertida.

Dadas las peculiaridades del servicio y la posible existencia de imprevisibles circunstancias que en algún caso dificulten la terminación del trabajo del conductor dentro de su jornada ordinaria, no se entenderá cumplido su trabajo diario hasta tanto no se haya realizado el vertido correspondiente al último itinerario asignado, y devuelto el vehículo a su lugar de origen.

Por cada día efectivamente trabajado, en compensación por la total terminación de su servicio, aún prolongando la jornada laboral ordinaria si fuera preciso, el conductor percibirá la cantidad indicada en la Tabla anexa, que compensará y absorberá en cómputo anual los devengos que por horas extraordinarias pudieran producirse a lo largo del año.

Las horas extraordinarias mencionadas anteriormente se pactan y definen como de carácter estructural y de necesaria realización sobre cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

8º.-Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales. Distribuidos en veintidós días naturales desde el 15 de junio al 1 de octubre, ambos inclusive, y de diez días naturales en el resto del año. Para ello la empresa, en el mes de diciembre de cada año elaborará el calendario para el disfrute de vacaciones distribuido de forma lineal y equitativa, de forma que todos los meses disfruten el mismo número de operarios/as las vacaciones. (De enero a diciembre).

Salvo pacto en contrario, las vacaciones serán rotativas, se elaborará un cuadrante anual de vacaciones atendiendo a los criterios del primer párrafo del presente artículo

Si en el momento de iniciar el disfrute del periodo vacacional el trabajador/a estuviese en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de las mismas, conforme a la legislación vigente.

9º.- Sanciones y Despidos

Las sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del delegado/a de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción. El resto de las sanciones se comunicarán al delegado con la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 18 horas.

10º.- Excedencias

Los trabajadores/as fijos con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses e inferior a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa en un plazo de 15 días.

Si el trabajador/a no solicitara el reingreso con un preaviso de un mes, perderá el derecho de su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría.

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

11º.-Licencia y Permisos

La Empresa teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta 15 días no retributivos al año a todos los trabajadores/as que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., así mismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a un máximo de treinta días

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retributivo por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación:

- Tres días por fallecimiento o intervención quirúrgica grave debidamente acreditada de hijos/as, padres/madres, padres, madres políticas, cónyuge, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de desplazarse fuera de la provincia al efecto.
- Tres días en caso de fallecimiento de hermanos/as políticos y cinco si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- 3 días por intervención quirúrgica grave, o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a dos más si es fuera de la C.A.M.
- 3 días por enfermedad grave de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos más si es fuera de la C.A.M.
- 3 días de los cuales al menos dos serán laborables, por nacimiento o adopción de un hijo/a y cuatro si es fuera de la C.A.M., si concurriese enfermedad grave se aumentará a cinco días.
-

Si al empezar a disfrutar estas licencias, se ha trabajado ese día, estas empezarán a contar a partir del día siguiente.

- 10 días al año para exámenes por estudio oficiales.
- 15 días retribuidos en caso de matrimonio, o parejas de hecho legalmente constituidas que puedan acreditar en el registro oficial correspondiente su convivencia ininterrumpida durante al menos un año.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- 1 día hábil en matrimonio de hijos/as, hermanos/as, padres, madres nietos/as y abuelos/as de uno u otro cónyuge, y dos en caso de ser fuera de la C.A.M.
- En caso de renovación de carné de conducir de las clases B, C, D, y E, se concederá el tiempo necesario.

- En caso de examen de carné de conducir, todos los trabajadores/as disfrutaran de un día libre que será el mismo día del examen, y en el caso del personal de turno de noche, disfrutará de la noche que preceda al día del examen.

A los efectos de las licencias correspondientes a las situaciones familiares contempladas en este Art. Tendrán la misma consideración de cónyuge, cuando se acredite dicha relación mediante Certificado de Convivencia, no siendo de aplicación a la primera, o anteriores relaciones, excepto a lo concerniente a hijos.

12º.-Seguro Colectivo

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador/a o sus beneficiarios/as en su caso percibirán en concepto de indemnización, el importe que figura en la tabla anexa, independiente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

13º.- Conceptos retributivos:

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio tendrán la cuantía que por cada concepto y categoría se especifican en las Tablas Salariales anexas.

La cuantía del Salario Base reflejada en la tabla se cobrará por días naturales menos los 31 días de vacaciones. Por tanto 334 días al año excepto los bisiestos que serán 335 días.

En cuanto a la cuantía de los pluses, se pagará por día efectivo trabajado, descontándose los días no laborables para el trabajador, así como los días de vacaciones.

El personal de jornada parcial cobrará el salario que le corresponda en función de la jornada de trabajo que realice ese año.

Se establecen los siguientes complementos salariales y extrasalariales:

- a) Penoso, tóxico y/o peligroso
- b) De asistencia
- c) De productividad
- d) De transporte (extrasalarial)
- e) Nocturno
- f) De actividad

Se creará un Plus Funcional con efectos 01 de enero de 2018, por día efectivo de trabajo, por importe de 1,8 €/jornada para los trabajadores/as con categoría de peón que conduzcan cualquier tipo de vehículo hasta 3.500 KG de MMA.

Este Plus sustituirá al actual plus motocarro, el cual por tanto desaparece con fecha del 01 de enero de 2018.

Los citados complementos se abonarán por día efectivamente trabajado. El complemento de nocturnidad corresponderá a aquellos trabajadores/as que presten servicios durante el periodo comprendido entre las nueve y media de la noche y las seis de la mañana, abonándose por día efectivo trabajado, dentro de dicho horario.

El personal de brigada cobrará un plus mensual por el importe que figura en la tabla anexa. El personal de brigada de tarde percibirá además un plus por cada sábado trabajado, por el importe que figura en la tabla anexa.

14º.-Complementos Salariales de vencimiento superior al mes

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias que se ajustarán a las condiciones que a continuación se indican:

- Denominación: Paga de Verano, de Navidad, y de Beneficios.
- Cuantía: Paga de Verano y navidad, serán las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexa más el importe correspondiente a 30 días de antigüedad.

- Paga de Beneficios, será la cantidad reflejada en la tabla salarial anexa más el importe correspondiente a 15 días de antigüedad.
- Fechas de abono: la de verano se abonará el día 15 de julio, la de Navidad el 15 de diciembre y la de Beneficios el 15 de marzo del año siguiente a su devengo.
- Periodo de devengo: La de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio, la de Navidad del 1 julio al 31 de diciembre, y la de Beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Todas las pagas extraordinarias se devengan día a día.

15º.- Antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda establecido en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios al 7% sobre el salario base, que se devengaran a partir del mes siguiente del mes en que se cumplan.

16º.- Día de pago

El día de pago será el último día hábil de cada mes o el anterior si este fuese sábado víspera de festivo.

17º.- Anticipos reintegrables

El personal con más de seis meses en la Empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo por el importe que figura en la tabla anexa.

La concesión o no de dicho préstamo se llevará a cabo por la Empresa y el delegado/a de personal, quienes deberán extremar la ponderación, a la hora de valorar cada supuesto, obligándose los trabajadores solicitantes a acreditar debidamente cuantos extremos les sean requeridos.

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 15 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo del préstamo.

Las Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad por el importe que figura en la tabla anexa.

18º.- Complementos en Incapacidad Temporal

En el caso de incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará el complemento necesario que, unido a las prestaciones a cargo de la Seguridad Social por I.T., permitan percibir hasta el cien por cien del salario total desde el primer día de I.T. y mientras dure su situación de incapacidad temporal.

19º.-Prendas de trabajo

En el año 2017 la Empresa hizo entrega de las siguientes prendas a los trabajadores:

CONDUCTORES/AS:

- pantalones de pana y de tergal
- 4 camisas al año (2 en invierno y 2 en verano)
- 1 jersey al año
- 1 anorak cada dos años
- 1 chaquetilla de invierno cada dos años
- 1 chaquetilla de verano cada dos años
- 1 par de botas al año
- 1 par de zapatos al año
- 2 toallas
- 1 chaleco reflectante al año.
- 1 par de botas de agua al año.

PEONES/AS:

- 2 pantalones de pana y 2 de verano al año
- 4 camisas al año (2 en invierno de manga larga y 2 en verano de manga corta)
- 1 Jersey de invierno al año
- 1 chaquetilla de invierno cada dos años

- 1 chaquetilla de verano cada dos años.
- 1 par de zapatos al año
- 1 par de botas de material al año
- 1 par de botas de goma cada dos años.
- 1 anorak cada dos años
- 1 traje de agua, sustituyéndose en caso de rotura, a la entrega del deteriorado.
- 1 braga polar al año.
- 2 toallas.
- 1 chaleco reflectante al año.

A partir del año 2.018 se facilitará la ropa a reposición previa entrega de la ropa deteriorada.

20º.-Vigilancia de la Salud

Se realizarán por parte de un servicio Médico de Empresa una revisión médica anual en horas de trabajo, que constará de toda una serie de pruebas obligatorias, como por ejemplo análisis, radiografías de tórax, etc. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

Dicha revisión es de carácter voluntario salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y los reconocimientos exigidos en el art. 243 de la Ley General de la Seguridad Social

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

21º.- 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 la Empresa dentro de la jornada laboral. La mencionada ayuda se establece en un máximo de por el importe que figura en la tabla anexa que serán abonadas al trabajador previo las comprobaciones oportunas de que el hecho se ha producido con motivo del trabajo, tras la presentación de la factura e informe del encargado.

22º.- Economato

Todo el personal disfrutará en calidad de beneficiario, de un economato de calidad contrastada, quedando definido como tal el economato denominado MAKRO.

23º.- Ascensos

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de Encargado, Jefe de Servicio y mandos intermedios.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan a los puestos que se creen se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata puntuando cada uno de estos requisitos un 50% el examen y el 50% la antigüedad.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores /as de inferiores categorías que lleven un mínimo de 60 días en la Empresa. A tal efecto, se publicará durante 10 días consecutivos al menos la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el tribunal examinador estará presente la representación legal de los trabajadores/as.

La antigüedad a efectos interpretativos del presente articulado estará referida desde el día en que el trabajador realiza trabajos en el servicio de LV y RSU.

24º.- Plazas vacantes

La Empresa cubrirá antes de 10 días las vacantes que se produzcan por causas de muerte y despido improcedente, sin tener en cuenta la plantilla, con personal fijo. En caso de excedencia, se cubrirán interinamente por el tiempo que duren estas.

Por cualquier invalidez (absoluta, permanente, total y gran invalidez) del colectivo de Limpieza Viaria, tendrá preferencia para cubrir plaza de indefinido, los trabajadores que estén en periodo eventual o contrato a tiempo parcial, por orden de antigüedad en la empresa.

Se entregará a primeros de cada año a la representación legal de los trabajadores/as, una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la Empresa.

Las sustituciones del personal de R.S.U., serán cubiertas con personal de limpieza viaria según cuadrante al efecto. Las plazas de peón de R.S.U. serán cubiertas con personal con categoría de peón de L.V., para tener acceso a estas plazas se valorará tanto la antigüedad como la experiencia en el puesto de trabajo que computarán al 50%.

En el plazo más breve posible, tras la firma de este convenio, se creará una comisión mixta, compuesta por parte de representación de los trabajadores/as y representación de la empresa, dónde se abordará la redacción de un nuevo texto para el articulado 23 y 24 de este convenio.

25º.- Salud Laboral

El delegado/a de prevención será el encargado de vigilar la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las medidas de prevención y de protección.

26º.- Garantías Sindicales

Los trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la simple notificación previa a la Empresa y, en casos excepcionales, la Dirección de la Empresa, previa petición de la representación legal de los trabajadores/as, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriese el asesoramiento de las centrales sindicales se posibilitarán el acceso a los centros de trabajo de un representante sindical no perteneciente a la Empresa, previa notificación de la misma.

27º.- Representación Legal de los Trabajadores/as

Los delegados/as de personal dispondrán de 21 horas sindicales al mes.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

Consultas a Organismos Oficiales, Consultas y Asesoramiento Sindical, reuniones sindicales a escala central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical dentro y fuera de la Empresa.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados. Así mismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la Empresa y sobre negociación y deliberación del Convenio y de otras materias irán a cargo de la Empresa.

Los delegados/as de personal tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa.

Los delegados/as de personal habrán de contar con un tablón de anuncios cerrado con cristales y diferenciado del que utilice la Empresa en todos los centros de trabajo.

28º.- Secciones Sindicales

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de libertad Sindical.

29º.- Cuotas Sindicales

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato a 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 debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

30º.- Conductores/as

En el supuesto de que a un conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, necesario para su trabajo, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo respetándole categoría y salario que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez del conductor o imprudencia temeraria.

En el supuesto de que a un conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, fuese detenido y privado de libertad, la Empresa le reservará su puesto de trabajo desde que se produzca la detención y mientras no exista sentencia condenatoria.

La Empresa velará por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores/as los trabajos encomendados.

Los conductores/as tanto de día como de noche tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir necesario para su trabajo sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como tiempo de trabajo.

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 del servicio, siempre que dichos accidentes, no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor y, así mismo, siempre que el trabajador comunique a la empresa el siniestro.

31º.- Jubilación

Se estará a la legislación vigente en cada momento.

Los trabajadores que soliciten su jubilación y por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquella, percibirán las siguientes cantidades recogidas en la tabla anexa.

En caso de anticiparse por una ley la edad de jubilación a los 64 años, quedará anulada la última línea de la tabla de este artículo referida a la jubilación a los 65 años.

Igualmente se abonará idéntica cantidad recogida en la tabla anexa para 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.

Jubilación a los 64 años:

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la Empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las mismas condiciones previstas en la referida disposición.

No obstante, no será posible solicitar la citada jubilación anticipada a los 64 años, al personal que hubiese optado por la modalidad de jubilación anticipada parcial que se regula a continuación en el presente acuerdo.

En cualquier caso, se estará a la legislación vigente en cada momento.

Jubilación anticipada parcial:

Con efectos 1 de enero de 2019, los trabajadores que accedan a la jubilación anticipada parcial, por cada año de trabajo en la misma, en el momento de producirse aquella, percibirán las cantidades recogidas en la tabla anexa. En este caso no se tendrá derecho al cobre de las cantidades establecidas para la jubilación total.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas disponían hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social Copia de los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En el artículo 31 del Convenio Colectivo de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA de Limpieza Viaria y R.S.U para los años 2010 al 2012 se establecía un marco normativo referente a la Jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial); por lo que los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de tal Convenio Colectivo se encuentran afectados por lo establecido en las referidas normas reglamentarias. Por ello, el referido Convenio Colectivo ha sido objeto del registro requerido ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Todo lo anterior resulta predicable, igualmente, del registro de Convenios Colectivos requerido, que en similares términos se produjo en virtud de lo establecido en artículo 4 apartado 1.º del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia con todo lo anterior, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan que la regulación prevista en este Convenio Colectivo de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA de Limpieza Viaria y R.S.U para los años 2013-2015 y consecuentemente sus efectos, permanezca transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a los trabajadores afectados por el citado registro ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica y de que tales trabajadores no vean perjudicados los derechos o expectativas de derecho creados por la regulación o régimen transitorio, más beneficioso y menos restrictivo, previsto en la normativa citada en los párrafos precedentes.

Se estará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

32º.- Subrogación

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional, se llevará a cabo en los *términos que se establecen en el Capítulo XI (artículos 49 a 53) del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.*

33º.- Trabajo de categoría inferior por incapacidad disminuida.

Al trabajador/a que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva categoría profesional.

Al trabajador que se le acople a una nueva categoría mantendrá su salario anterior durante los primeros seis meses, pasando a percibir a partir de la finalización de esa fecha el salario de la nueva categoría profesional.

Si no hubiera vacante, el trabajador percibirá su indemnización correspondiente y en caso de que corresponda, lo pactado en el art. 30 de este Convenio.

34º.-Conceptos retributivos.

El salario bruto del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla salarial.

Año 2017: a las tablas definitivas del 2016 se aplica el I.P.C. interanual del año 2016 en todos los conceptos salariales y extrasalariales. Los atrasos resultantes se pagarán en una paga a la firma del convenio con efectos del 1 de enero de 2017.

Año 2018: a las tablas definitivas del 2017 se aplicará el I.P.C. interanual del año 2017 en todos los conceptos salariales y extrasalariales. Los atrasos resultantes se pagarán en el mes de la firma de las tablas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2018.

Año 2019: A las tablas definitivas del 2018 se aplicará el I.P.C. del año 2018 en todos los conceptos salariales y extrasalariales. Los atrasos resultantes se pagarán en el mes de la firma de las tablas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

Año 2020: A las tablas definitivas del 2019 se aplicará el IPC interanual del año 2019 en todos los conceptos salariales y extrasalariales. Los atrasos resultantes se pagarán en el mes de la firma de las tablas con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

Dichos I.P.C. siempre se aplicarán en exceso (nunca se aplicarán si resultan negativos)

35º.- San Martín de Porres

En lo recogido en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en lo recogido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y conservación de Alcantarillado, aprobado por resolución del 17 de Julio de 2.013 (B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2.013), actualmente en vigor. En caso de que San Martín de Porres coincida en Festivo, la Empresa decidirá el cambio al día posterior o anterior en función de las necesidades del servicio.

36º.- 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 Convenios Colectivos (art. 1.0 del citado reglamento y art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores).

- a) Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión 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, en su reglamento.
- b) La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores/as y empresarios/as incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

37º.- Medidas contra la violencia de género

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o su 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 el trabajador/a.

Igualmente, la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 % de su jornada con disminución proporcional del 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.

38º.- Embarazo, lactancia y maternidad

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

A) Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesado/a siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

B) Lactancia

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

C) Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, aquí previstas, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Art.39.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre

mujeres y hombres” y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación y promoción, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, le será de aplicación el Plan de Igualdad de la Compañía

Disposición Adicional Primera:

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.

Disposición Adicional Segunda:

El Plus festivo de limpieza viaria, cuyo importe se consolidará en tablas, pasa a formar parte del plus de asistencia mediante un reparto proporcional desde el 1 de enero de 2010.

- Ejemplo (las cantidades son irreales): si el plus festivo fuera de 100€ y el plus de asistencia fuera de 5€, el nuevo plus de asistencia sería de 6,75€:

$$\frac{100€ \times 4}{228} + 5€ = 1,75€ + 5€ = 6,75€$$

TABLA SALARIAL 2017 (IPC = 1,6%) - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. EN EL T.M. DE SAN FERNANDO DE HENARES ** JORNADA COMPLETA ******

DÍAS S.B.	PLUSES	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS NOCTURNO	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS VERTIDO	PLUS ESTRASALARIAL	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL AÑO
334	224	Operarios	CONDUCTOR L.V.	32,98	3,03	7,89	7,60	5,56	0,00	0,00	0,00	0,00	1.509,61	989,07	989,07	1.015,95	20.905,68
334	224	Operarios	PEÓN L.V.	29,23	0,51	7,01	8,60	5,56	0,00	0,00	0,00	0,00	1.312,67	876,21	876,21	896,96	18.575,08
334	224	Operarios	CONDUCTOR R	32,98	0,00	7,89	12,32	6,61	9,89	14,34	8,39	0,00	2.185,35	1.332,52	1.332,52	989,72	30.152,39
334	224	Operarios	PEÓN R.	29,23	0,00	7,01	11,97	6,61	8,76	14,63	0,00	0,00	1.855,50	1.120,75	1.120,75	877,05	25.695,29
334	224	Mandos intermedios	ENCARGADO L-4	32,99	10,82	7,86	12,26	6,59	9,85	14,29	8,37	6,01	2.695,51	1.762,62	1.762,62	1.306,88	37.413,67
334	224	Mandos intermedios	CAPATAZ L-R	32,99	6,77	7,86	12,26	6,59	9,85	14,29	8,37	0,00	2.391,06	1.332,52	1.332,52	989,04	32.571,35

TIPO	CONDUCTOR RECOGIDA	PEÓN RECOGIDA	ENCARGADO	CAPATAZ	PLUS NOCTURNO
PLUS LUNES	33,32	35,30	33,32	33,32	9,89
FESTIVO	126,77	109,43	126,77	126,77	8,76

Nota: Para encargado y capataz el número de devengos del salario base, plus de actividad y plus extrasalarial será el mismo que para el salario base. El plus extrasalarial del encargado tendrá una parte cotizante y otra no cotizante (hasta completar el límite establecido en cada momento)

TABLA SALARIAL 2017 (IPC = 1,6%) - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. EN EL T.M. DE SAN FERNANDO DE HENARES ** JORNADA PARCIAL ******

DÍAS S.B.	PLUSES	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS NOCTURNO	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS VERTIDO	PLUS EXTRASALARIAL	COMPENSACION POR LIBRANZA	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL AÑO
110	110	Operarios	CONDUCTOR L.V.	32,98	3,03	7,89	7,60	5,56	0,00	0,00	0,00	0,00	16,99	715,97	469,09	469,09	481,84	10.281,48
110	110	Operarios	PEÓN L.V.	29,23	0,51	7,01	8,60	5,56	0,00	0,00	0,00	0,00	15,05	622,56	415,56	415,56	425,40	9.135,28
110	110	Operarios	CONDUCTOR R	32,98	0,00	7,89	12,32	6,61	9,89	14,34	8,39	0,00	17,20	1.036,45	631,98	631,98	469,40	14.829,05
110	110	Operarios	PEÓN R.	29,23	0,00	7,01	11,97	6,61	8,76	14,63	0,00	0,00	15,21	880,01	531,54	531,54	415,96	12.637,03
110	110	Mandos intermedios	ENCARGADO	32,99	10,82	7,86	12,26	6,59	9,85	14,29	8,37	6,01	25,77	1.278,40	835,96	835,96	619,82	18.400,16
110	110	Mandos intermedios	CAPATAZ L-R	32,99	6,77	7,86	12,26	6,59	9,85	14,29	8,37	0,00	20,57	1.134,01	631,98	631,98	469,07	16.018,70

D. JP/D. JC
0,49180

TIPO	CONDUCTOR RECOGIDA	PEÓN RECOGIDA	ENCARGADO	CAPATAZ	PLUS NOCTURNO
PLUS LUNES	33,32	35,30	33,32	33,32	9,89
FESTIVO	126,77	109,43	126,77	126,77	8,76

TABLA SALARIAL 2017 (IPC = 1,6%) - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. EN EL T.M. DE SAN FERNANDO DE HENARES

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO, TOXICO, PELIGROSO	PLUS CONVENIO	PLUS COMPLEMENTARIO	TOTAL MES	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
Administrativos	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	819,47	289,40	0,00	427,15	1.516,02	1.516,01	1.516,01	1.516,01	1.515,85	22.740,12

TABLA SALARIAL 2017 - CUBOS

CATEGORÍA	Grupo profesional	SALARIO BASE	PLUS PENOSO, TOXICO, PELIGROSO	PLUS CONVENIO	PLUS COMPLEMENTARIO	TOTAL MES	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
OFICIAL 1ª MECANICO	Operarios	870,50	174,10	864,03	0,00	1.908,63	1.977,64	1.498,10	1.498,10	902,85	26.871,62

PLUS Y CONCEPTOS DE CONTENIDO ECONÓMICO 2017	
SEGURO COLECTIVO	27.030,49 €
Plus vehículo ligero	1,72 €
BRIGADA	36,06 €
BRIGADA SABADO	5,05 €
AYUDA GAFAS	80,08 €
JUBILACIÓN	
60 AÑOS	279,88 €
61 AÑOS	238,72 €
62 AÑOS	218,12 €
63 AÑOS	195,26 €
64 AÑOS	154,48 €
65 AÑOS Y 6 MESES	113,82 €
ANTICIPOS REINTEGRABLES	
PRESTAMO	726,68 €
FONDO*	5.224,69 €

TABLA SALARIAL 2018 (IPC = 1,1%) - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. EN EL T.M. DE SAN FERNANDO DE HENARES * JORNADA COMPLETA *****

DÍAS S.B.	PLUSES	GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS NOCTURNO	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS VERTIDO	PLUS EXTRASALARIAL	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL AÑO
334	228	Operarios	CONDUCTOR L.V.	33,34	3,07	7,98	7,68	5,63	0,00	0,00	0,00	0,00	1.526,22	999,95	999,95	1.027,13	21.233,12
334	228	Operarios	PEÓN L.V.	29,56	0,52	7,08	8,69	5,63	0,00	0,00	0,00	0,00	1.327,11	885,85	885,85	906,82	18.867,07
334	228	Operarios	CONDUCTOR L.V. NOCHE	33,34	3,07	7,98	7,68	5,63	9,99	0,00	0,00	0,00	1.686,13	1.159,86	1.159,86	1.027,13	23.988,28
334	228	Operarios	PEÓN L.V. NOCHE	29,56	0,52	7,08	8,69	5,63	8,86	0,00	0,00	0,00	1.468,81	1.027,55	1.027,55	906,82	21.308,42
334	228	Operarios	CONDUCTOR R	33,34	0,00	7,98	12,46	6,69	9,99	14,50	8,49	0,00	2.209,39	1.347,18	1.347,18	1.000,61	30.724,49
334	228	Operarios	PEÓN R.	29,56	0,00	7,08	12,11	6,69	8,86	14,79	0,00	0,00	1.875,91	1.133,08	1.133,08	886,70	26.176,04
334	228	Mandos intermedios	ENCARGADO L-4	33,35	10,94	7,95	12,40	6,67	9,96	14,45	8,46	6,07	2.725,17	1.782,00	1.782,00	1.321,26	38.064,74
334	228	Mandos intermedios	CAPATAZ L-R	33,35	6,84	7,95	12,40	6,67	9,96	14,45	8,46	0,00	2.417,36	1.347,18	1.347,18	999,92	33.169,16

Nota: Para encargado y capataz el número de devengos del salario base, plus de actividad y plus extrasalarial será el mismo que para el salario base. El plus extrasalarial del encargado tendrá una parte cotizable y otra no cotizable (hasta completar el límite establecido en cada momento)

TIPO	PLUS NOCTURNO
CONDUCTOR LV	9,99
PEÓN LV	8,86

TIPO	CONDUCTOR RECOGIDA	PEÓN RECOGIDA	ENCARGADO	CAPATAZ
PLUS LUNES	33,68	35,69	33,68	33,68
FESTIVO	128,16	110,63	128,16	128,16

TABLA SALARIAL 2018 (IPC = 1,1%) - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. EN EL T.M. DE SAN FERNANDO DE HENARES * JORNADA PARCIAL *****

DÍAS S.B.	PLUSES	GRUPO PROF.	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS PENOSO	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS NOCTURNO	PLUS PRODUCTIVIDAD	PLUS VERTIDO	PLUS EXTRASALARIAL	COMPENSACIÓN POR LIBRANZA	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL AÑO
106	106	Operarios	CONDUCTOR L.V.	33,34	3,07	7,98	7,68	5,63	0,00	0,00	0,00	0,00	15,20	723,84	474,25	474,25	487,14	9.885,85
106	106	Operarios	PEÓN L.V.	29,56	0,52	7,08	8,69	5,63	0,00	0,00	0,00	0,00	13,48	629,41	420,13	420,13	430,08	8.784,28
106	106	Operarios	CONDUCTOR L.V. NOCHE	33,34	3,07	7,98	7,68	5,63	9,99	0,00	0,00	0,00	15,20	798,30	548,70	548,70	487,14	11.168,77
106	106	Operarios	PEÓN L.V. NOCHE	29,56	0,52	7,08	8,69	5,63	8,86	0,00	0,00	0,00	13,48	695,38	486,11	486,11	430,08	9.921,05
106	106	Operarios	CONDUCTOR R	33,34	0,00	7,98	12,46	6,69	9,99	14,50	8,49	0,00	15,09	1.047,85	638,93	638,93	474,56	14.304,99
106	106	Operarios	PEÓN R.	29,56	0,00	7,08	12,11	6,69	8,86	14,79	0,00	0,00	13,39	889,69	537,39	537,39	420,53	12.187,28
106	106	Mandos intermedios	ENCARGADO	33,35	10,94	7,95	12,40	6,67	9,96	14,45	8,46	6,07	22,90	1.292,47	845,15	845,15	626,64	17.722,51
106	106	Mandos intermedios	CAPATAZ L-R	33,35	6,84	7,95	12,40	6,67	9,96	14,45	8,46	0,00	18,27	1.146,48	638,93	638,93	474,23	15.443,20

D. J.P/D. JC
0,46559

TIPO	PLUS NOCTURNO
CONDUCTOR LV	9,99
PEÓN LV	8,86

TIPO	CONDUCTOR RECOGIDA	PEÓN RECOGIDA	ENCARGADO	CAPATAZ
PLUS LUNES	33,68	35,69	33,68	33,68
FESTIVO	128,16	110,63	128,16	128,16

TABLA SALARIAL 2018 (IPC = 1,1%) - LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. EN EL T.M. DE SAN FERNANDO DE HENARES

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO, TOXICO, PELIGROSO	PLUS CONVENIO	PLUS COMPLEMENTARIO	TOTAL MES	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
Administrativos	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	828,49	272,36	0,00	431,85	1.532,70	1.532,69	1.532,69	1.532,69	1.532,52	22.990,26

TABLA SALARIAL 2018 - CUBOS

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS PENOSO, TÓXICO, PELIGROSO	PLUS CONVENIO	PLUS COMPLEMENTARIO	TOTAL MES	VACACIONES	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
OFICIAL 1ª MECÁNICO	880,08	176,02	873,53	0,00	1.929,62	1.999,39	1.514,58	1.514,58	912,78	27.167,20

PLUS Y CONCEPTOS DE CONTENIDO ECONÓMICO 2018	
SEGURO COLECTIVO	27.327,82 €
Plus vehículo ligero	1,74 €
BRIGADA	36,45 €
BRIGADA SÁBADO	5,10 €
AYUDA GAFAS	80,96 €
JUBILACIÓN	
60 AÑOS	282,96 €
61 AÑOS	241,35 €
62 AÑOS	220,52 €
63 AÑOS	197,41 €
64 AÑOS	156,18 €
65 AÑOS Y 6 MESES	115,08 €
ANTICIPOS REINTEGRABLES	
PRÉSTAMO	734,67 €
FONDO*	5.282,16 €

(03/23.924/20)

