

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 8 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Urbaser, S. A., Centro de Trabajo de Arroyomolinos (limpieza viaria y recogida de R. S. U.) (código número 28100391012014).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Urbaser, S. A., Centro de Trabajo de Arroyomolinos (limpieza viaria y recogida de R. S. U.), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 19 de noviembre de 2020, 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 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro 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, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 8 de septiembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. EN SU CENTRO DE TRABAJO DE ARROYOMOLINOS (MADRID)**CAPITULO I – NORMAS GENERALES****Art. 1º - PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Urbaser S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Arroyomolinos (Madrid), dedicado a la Limpieza Viaria y Recogida de R.S.U.

Art. 2º - AMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa Urbaser, S.A. que presten sus servicios en el centro de trabajo de Arroyomolinos (Madrid), destinados a la Limpieza Viaria y Recogida de R.S.U.

Dentro del mismo ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo se encuentran afectadas dos contrataciones diferentes que el Ayuntamiento de Arroyomolinos licita de forma independiente, de forma que, consiguientemente, el personal afectado por el presente Convenio Colectivo está adscrito a la contrata que le corresponde, la cual viene reflejada en su recibo de nómina mensual. Las dos contrataciones afectadas son las siguientes:

- Contrata para la gestión del servicio público de recogida y transporte de residuos urbanos, suministro, colocación, mantenimiento y lavado de los contenedores para dichos residuos, recogida de muebles y enseres, recogida selectiva y transporte de envases ligeros y limpieza viaria de Arroyomolinos.
- Contrata para la gestión del servicio de recogida de residuos urbanos, limpieza viaria y otros, en seis sectores del municipio de Arroyomolinos.

Art. 3º - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor desde su firma, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se abonarán según lo establecido en la disposición adicional primera.

Art. 4º - DENUNCIA

Este Convenio Colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia.

Art. 5º - CONDICIONES

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

Art. 6º - GARANTIA SALARIAL

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Art. 7º - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo XI del *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

Art. 8º - COMISION PARITARIA

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

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

La Comisión se constituirá el mismo día de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

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

Art. 9º - COMPENSACION Y ABSORCION

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

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

Art. 10º - JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo en cómputo anual, para el personal a jornada completa, será de 1717 horas anuales. La jornada de trabajo para todo el personal será distribuida de lunes a sábado, salvo en el caso de que el personal haya sido contratado específicamente para prestar sus servicios los domingos y siempre con los descansos que establece la ley. El personal a jornada completa disfrutará, dentro de la jornada de trabajo, de 25 minutos diarios para el bocadillo que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

La distribución de la jornada para el personal que presta sus servicios a jornada completa, en el servicio de Limpieza Viaria y en el turno de mañana del Servicio de Recogida de R.S.U., se realizará de forma que los trabajadores puedan disfrutar de 24 sábados de descanso al año.

Sin perjuicio de lo anterior, la jornada de trabajo pasará a distribuirse de lunes a viernes, distribuyéndose las 1717 horas anuales en estos días, aplicándose esta modificación a los trabajadores de cada contrata de forma independiente a partir del momento en que sea efectiva la siguiente adjudicación de cada una de las contrata. A estos efectos, las contrata afectadas son las reseñadas en el artículo 2 del presente Convenio Colectivo, entendiéndose como *siguiente adjudicación*

la que se produzca a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de cada una de las contrata, de forma independiente; y considerándose *efectiva* esta adjudicación a partir del momento en que la entidad que resulte adjudicataria comience a prestar los servicios propios correspondientes a la nueva contrata adjudicada.

Art. 11º - HORAS EXTRAORDINARIAS

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes o cuando se precisen para la finalización de los servicios por ausencias imprevistas, por retrasos

en el cambio de turno, cuando por las circunstancias del puesto de trabajo este no se pueda dejar sin cubrir y cuando se precisen en procesos punta en el tratamiento de residuos, que serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, dadas las características del servicio público realizado, todo ello de conformidad con lo establecido en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con la representación legal de los trabajadores sobre la realización, distribución y compensación de horas extraordinarias.

Las cuantías serán establecidas en el Anexo I ("otros conceptos"), las cuales permanecerán fijas durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 12º – HORAS ADICIONALES

Las horas trabajadas que superen la jornada de trabajo establecida en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo, pero que no sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computada anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se retribuirán como si de horas extraordinarias se trataran y su realización será voluntaria para el trabajador.

Art. 13º - TRABAJOS EN FESTIVOS

Debido al carácter público del servicio que se realiza y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, el número de operarios que designe la empresa trabajarán los días festivos. La prestación de estos servicios, se realizará con personal voluntario. En el caso de que no hubiese suficiente personal voluntario se establecerán turnos rotativos obligatorios. La compensación por el trabajo de dichos festivos será, únicamente y exclusivamente económica, percibiendo por jornada efectiva de trabajo, las cantidades fijas, reflejadas en el Anexo I ("otros conceptos"), las cuales permanecerán fijas durante la vigencia del presente convenio colectivo. No obstante, se establece un "Plus festivo especial" que se abonará a aquellos trabajadores que presten servicios de forma efectiva los días 25 de diciembre, 1 de enero o 6 de enero, cuya cuantía será la establecida en el Anexo I para cada "festivo especial" trabajado.

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

Art. 14º - VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural, para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa, y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

No podrán coincidir en el disfrute de las vacaciones más de un tercio de la plantilla y de cada función profesional, salvo que la empresa lo autorice expresamente, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada en dos periodos (15 + 16 ó 15 + 15) en función de los días que correspondan a cada trabajador para cada año (31, 31 ó 30) según el calendario vacacional.

En el mes de marzo de cada año, se realizará el calendario vacacional de común acuerdo entre los Delegados de Personal y los representantes de la empresa, de forma que todo el personal disfrute de sus vacaciones en el período comprendido entre los meses de Julio a Septiembre, coincidiendo el comienzo de cada turno, con la finalización del anterior. Se planificará la rotación de los turnos de vacaciones para años posteriores.

No obstante, aquellos trabajadores que deseen disfrutar sus vacaciones, o parte de las mismas, fuera del periodo vacacional, deberán comunicárselo por escrito a la Empresa para su autorización, con suficiente antelación. En estos casos, las vacaciones anuales se podrán solicitar desde el 1 de febrero hasta el 31 de enero del año siguiente. No obstante, a efectos retributivos los días de vacaciones que se disfruten en enero del año siguiente le serán abonados al trabajador en la nómina de diciembre y con la cuantía correspondiente al año natural de devengo, sin perjuicio de que los disfrute al mes siguiente (enero), de forma que en la nómina de diciembre se retribuirán los días de vacaciones que vaya a disfrutar en enero sustituyendo a otros tantos días trabajados, y en la nómina de enero los días disfrutados se abonarán como trabajados.

Excepcionalmente podrán establecerse acuerdos individuales o colectivos para el disfrute de las vacaciones en otros periodos distintos de los anteriores. En estos casos quedará a criterio de la empresa su concesión,

sin que en ningún caso las concesiones que puedan efectuarse, aunque se repitan en sucesivos años, supongan reconocimiento de derecho adquirido alguno o establecimiento de condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

El abono será el que determina el Anexo I para cada función profesional.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 15º - PERMISOS RETRIBUIDOS

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra provincia, el plazo será de cinco días.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se entiende que existe hospitalización cuando el pariente que da derecho al permiso retribuido permanezca como paciente ingresado en el hospital durante, al menos, una noche.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) En el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia producida en el desarrollo de su trabajo, y que no sea imputable al trabajador, por el tiempo indispensable.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo indispensable para la asistencia al médico especialista de los servicios públicos de salud. El trabajador tendrá la obligación de justificar fehacientemente tanto la hora de la cita como la duración del permiso, obligándose asimismo a acudir a trabajar el tiempo que exceda del absolutamente indispensable para la asistencia al médico especialista.

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

Previa solicitud por escrito, con una antelación mínima de dos días hábiles y máxima de un mes a su disfrute, los trabajadores con al menos nueve meses de antigüedad tendrán derecho a disfrutar anualmente de 1 día de asuntos propios con los siguientes condicionantes:

- o No podrán coincidir en su disfrute más de un trabajador de la plantilla por día.

- En caso de coincidencia de solicitudes que superen los límites establecidos en el apartado anterior, prevalecerá el derecho al disfrute del día de asuntos propios del trabajador que haya presentado la solicitud con anterioridad.
- El disfrute del día de asuntos propios podrá unirse a las vacaciones anuales, debiendo el trabajador solicitarlo necesariamente junto con la solicitud de vacaciones (siendo esta la única excepción al cumplimiento del plazo general de solicitud establecido en el primer párrafo sobre el disfrute del día de asuntos propios).
- La empresa comunicará por escrito la contestación a la solicitud del día de asuntos propios de cada trabajador.

CAPITULO III – CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 16º - SALARIO BASE

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

Art. 17º - PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - PELIGROSIDAD

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

Art. 18º - PLUS DE TRANSPORTE

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

Art. 19º - PLUS MANTENIMIENTO DE VESTUARIO

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional por once mensualidades y tiene el fin de compensar y resarcir a los trabajadores de los gastos efectivamente realizados por ellos, para el mantenimiento, lavado y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la Empresa.

Art. 20º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

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

A partir del 1 de enero de 2023 comenzará a devengarse una tercera paga extra, denominada Paga de Noviembre, que se abonará el día 15 de noviembre y que se devengará por año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre), y cuya cuantía será equivalente a una tercera parte de la Paga Extra de Verano.

Art. 21º - PLUS DE NOCTURNIDAD

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base diario. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado en dicho turno.

Art. 22º - PLUS ESPECIAL MAQUINARIA

Desde la firma del presente Convenio Colectivo, aquel trabajador con función profesional de peón que conduzca vehículos que precisen permiso de conducir de clase A o B y con P.M.A., igual o inferior a 3.500 kg., percibirán un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo realizando dichas funciones por la cuantía establecida en el Anexo I.

Asimismo, desde la firma del presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que realicen funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirán un plus funcional por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía establecida en el Anexo I.

Para percibir este plus, en ambos casos será necesario que dichas funciones se realicen al menos durante el 50% de la jornada laboral.

En ambos casos, la cantidad se percibirá por día efectivo de trabajo y al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

Art. 23º - ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en el servicio de Arroyomolinos consistente en dos trienios del 5 % y posteriores quinquenios del 6 % sobre el salario base.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será el 1 de julio de 2006. El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el mes siguiente en que se cumplan.

El personal que ya estuviese percibiendo a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo (se refiere al Convenio 2006-2009) un complemento personal de antigüedad lo mantendrá fijo como un complemento personal.

Art. 24º - ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal fijo con un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de 600 €.

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

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

La empresa pondrá a disposición del fondo de préstamo la cantidad de 2.400 €.

Estas cantidades permanecerán fijas durante la vigencia del convenio.

CAPITULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES**Art. 25º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

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

En los casos en los que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar y justificar razonablemente a los representantes de los trabajadores de las causas motivadoras de la decisión.

Art. 26º - PROMOCION INTERNA – ASCENSOS

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

Para ascender a una función profesional o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

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

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

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

Art. 27º - VACANTES TEMPORALES

Cuando la empresa tenga la necesidad de sustituir temporalmente a trabajadores, podrá hacerlo, de común acuerdo, con el personal de la plantilla de inferior función profesional, y con conocimiento de la Representación Legal de los Trabajadores.

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

Las posibles sustituciones de vacantes temporales, no computarán a efectos de reclamación de función profesional.

Art. 28º - EXCEDENCIAS

Excedencia forzosa.

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

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

Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Las solicitudes de excedencia deberán comunicarse a la empresa con dos meses de antelación a la fecha de su inicio.

En los supuestos de excedencias voluntarias con una duración mínima de un año, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado por escrito con dos meses de antelación. Si el trabajador no solicitara el reingreso con el plazo mínimo previsto perderá el derecho de su puesto de trabajo.

Las excedencias por cuidado de hijos y cuidado de familiares se regirán por lo dispuesto en el artículo 28º del presente Convenio Colectivo y en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 29º - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre*, de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres*, del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y

su normativa concordante, y del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

Art. 30º - ENFERMEDAD Y ACCIDENTE DE TRABAJO

La Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar, sumadas ambas, el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

Para los casos de Incapacidad Temporal debida a enfermedad común que requiera hospitalización, la empresa complementará, durante el tiempo que dure la hospitalización, la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar, sumadas ambas, el cien por cien de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I. Será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que se complementen las prestaciones reglamentarias. En el caso de que la hospitalización supere tres días se complementará igualmente el período de convalecencia de la misma hasta un máximo de siete días.

En los casos de baja derivada de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral, la Empresa complementará, la prestación que reglamentariamente le corresponda del (INSS) de modo que el trabajador perciba, sumadas ambas, el 50% de su salario real desde el 1º al 3º día de la baja, el 75% de su salario real desde el 11º hasta el 20º y el 90% de su salario real desde el 21º día de baja, siempre y cuando el trabajador en los doce meses anteriores no haya tenido más de dos bajas por enfermedad ni por accidente no laboral.

Se entiende por salario real, a efectos de lo establecido en este artículo, todos los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo I.

Art. 31º - POLIZA DE ACCIDENTES

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 15.000 Euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional
- 15.000 Euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, conforme a lo dispuesto en el *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 32º - JUBILACIÓN

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Título II del *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social* y demás normas concordantes.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores del Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de R.S.U. de Arroyomolinos en fecha 25 de marzo de 2013.

Art. 33º - ROPA DE TRABAJO

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la Empresa en función de las tareas a realizar.

Art. 34º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales, según se desarrolla en el capítulo V del *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*.

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

- **CONDUCTOR:** En posesión como mínimo del permiso de conducir clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de todas las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio que requieran para su conducción, como mínimo, un permiso de la clase "C". Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- **PEÓN:** Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Estas funciones profesionales quedarán encuadradas dentro del Grupo Profesional "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

Art. 35º - RETIRADA DE CARNET

En el caso de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo las funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria ni a embriaguez y/o toxicomanía, le será de aplicación la siguiente regulación según el supuesto de que se trate:

1. Si el trabajador-conductor tenía previamente, como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional, una acumulación de al menos el 75% de las sanciones que generaron la retirada del permiso de conducir, la empresa acoplará al trabajador a la función profesional de peón por un tiempo no superior a 6 meses y dicho trabajador percibirá los emolumentos (antigüedad incluida) correspondientes a la función profesional de peón.
2. Si el trabajador-conductor tenía previamente, como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional, una acumulación de entre un 25% a un 75% de las sanciones que generaron la retirada del permiso de conducir, la empresa acoplará al trabajador a la función profesional de peón por un tiempo no superior a 9 meses y dicho trabajador percibirá los emolumentos (antigüedad incluida) correspondientes a la función profesional de peón.
3. Si el trabajador-conductor tenía previamente, como consecuencia de la conducción de cualquier vehículo fuera de su vida profesional, una acumulación inferior al 25% de las sanciones que generaron la retirada del permiso de conducir, la empresa acoplará al trabajador a la función profesional de peón por un tiempo no superior a un año, y dicho trabajador percibirá, durante los primeros seis meses, los emolumentos correspondientes a la función profesional de conductor. Si transcurridos los seis meses continuara sin el carnet de conducir, el trabajador percibirá los emolumentos (antigüedad incluida) de la función profesional de peón, bien hasta el límite máximo de un año, o mientras dure la sanción, si esta tiene una duración inferior al año.

Transcurridos los plazos indicados sin haber recuperado el carnet, la empresa podrá optar entre ofrecer al trabajador la realización de un nuevo contrato con la función profesional de peón o extinguir la relación laboral existente en virtud del artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, antes de hacer efectiva esta segunda opción, la empresa comunicará su postura en el seno de la Comisión Mixta Paritaria.

Los conductores tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carnet de conducir, y renovación de la tarjeta de tacógrafo, siempre que estos trámites se originen por causa no imputable al trabajador y siempre que deban realizarse estos inexcusablemente durante su jornada de trabajo, lo cual deberá ser acreditado fehacientemente por cada conductor afectado. El trabajador, en estos casos, no sufrirá merma de sus haberes, y el tiempo empleado se entenderá como efectivamente trabajado.

CAPÍTULO V – SALUD LABORAL**Art. 36º - MARCO NORMATIVO**

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

Art. 37º - OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

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

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

Art. 38º - VIGILANCIA DE LA SALUD

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

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 39º - EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

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

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

Art. 40º - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

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

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

Art. 41º - DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V de la L.P.R.L.

La Empresa deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

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

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

Art. 42º - MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa facilitará al trabajador/a 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 dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con el trabajador/a.

Igualmente, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho:

- A la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50% con disminución proporcional del salario.
- A un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia.
- A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social. La duración de este periodo de 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las tablas salariales definitivas para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, con los siguientes incrementos establecidos para cada año de vigencia:

- Para el año 2019: Las tablas salariales definitivas del año 2019 se establecen con un incremento del 1,40%, sobre tablas definitivas de 2018.
- Para el año 2020: Las tablas salariales definitivas del año 2020 serán las mismas que las definitivas para el año 2019.
- Para el año 2021: Las tablas salariales definitivas del año 2021 se establecen con un incremento del 0,85%, sobre tablas definitivas de 2020.
- Para el año 2022: Las tablas salariales definitivas del año 2022 se establecen con un incremento del 0,85%, sobre tablas definitivas de 2021.
- Para el año 2023: Se crea una nueva paga extraordinaria de Noviembre por importe equivalente a 1/3 de la paga extra de Verano (según lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo).

Los incrementos acordados durante la vigencia del convenio (2019-2023) representan un 5,15%. Por tanto, si el IPC acumulado al cabo de los 5 años resultase superior al 5,15%, se incrementarán las tablas salariales con efectos a partir del 01/01/2024 en el porcentaje resultante de la diferencia entre el IPC acumulado entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2023, y el 5,15%:

$$(\text{IPC acumulado 2019-2023}) - 5,15\%$$

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La solución de conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo

Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación de un Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A. de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, así como a lo dispuesto en el Capítulo XV del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás normas concordantes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

En el momento en que los trabajadores del turno de noche pasen a prestar servicios de lunes a viernes (art. 10), la cuantía de plus nocturno diaria establecida en las tablas salariales se adaptará de forma que se incrementará para que, aunque trabajen menos noches, continúen percibiendo la misma cantidad de plus nocturno que venían percibiendo en cómputo anual. Así, la cantidad a abonar cuando estos trabajadores pasen a realizar su jornada anual distribuida de lunes a viernes será la resultante de multiplicar la cantidad diaria de plus nocturno establecida en las tablas salariales por 272 unidades y dividida por 225.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

El permiso por nacimiento o adopción de hijos regulado en la letra b) del artículo 15 del presente Convenio Colectivo queda en suspenso en tanto el permiso paternal por nacimiento y cuidado de menor, establecido por el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, sea superior en la normativa vigente en cada momento al recogido en el reseñado artículo 15.b).

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el *Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado* y en normas de general aplicación.

ANEXO I – TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL DEFINITIVA ARROYOMOLINOS LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA - AÑO 2019

Grupo	Función	Salario		Plus		Plus		Vacaciones		Extra		PLUS		TOTAL	
		Base	975,90 €	Tóxico	195,18 €	Vestuario	78,56 €	Transporte	91,30 €	Verano	975,90 €	Navidad	975,90 €	NOCHE	0,00 €
OPERARIOS	CONDUCTOR	975,90 €	195,18 €	195,18 €	78,56 €	91,30 €	1.418,57 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	0,00 €	1.340,94 €	18.120,88 €	
	CONDUCTOR NOCHE	975,90 €	195,18 €	195,18 €	78,56 €	91,30 €	1.609,42 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	8,13 €	1.340,94 €	20.523,56 €	
	PEÓN	782,42 €	156,48 €	156,48 €	80,29 €	93,03 €	1.176,29 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	0,00 €	1.112,22 €	15.362,49 €	
	PEÓN NOCHE	782,42 €	156,48 €	156,48 €	80,29 €	93,03 €	1.329,16 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	6,52 €	1.112,22 €	17.288,84 €	

OTROS CONCEPTOS - DEF. 2019

Grupo	Función	PLUS FESTIVO		HORAS EXTRAS		PLUS ESPECIALIDAD		PLUS FUNCIONAL	
		PLUS FESTIVO	140,00 €	EXTRAS	14,00 €	ESPECIALIDAD	2,16 €	FUNCIONAL	1,19 €
OPERARIOS	CONDUCTOR	105,61 €	140,00 €	14,00 €					
	CONDUCTOR NOCHE	105,61 €	140,00 €	14,00 €					
	PEÓN	105,61 €	140,00 €	14,00 €		2,16 €		1,19 €	
	PEÓN NOCHE	105,61 €	140,00 €	14,00 €		2,16 €		1,19 €	

TABLA SALARIAL DEFINITIVA ARROYOMOLINOS LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA - AÑO 2020

Grupo	Función	Salario		Plus		Plus		Vacaciones		Extra		PLUS		TOTAL	
		Base	975,90 €	Tóxico	195,18 €	Vestuario	78,56 €	Transporte	91,30 €	Verano	975,90 €	Navidad	975,90 €	NOCHE	0,00 €
OPERARIOS	CONDUCTOR	975,90 €	195,18 €	195,18 €	78,56 €	91,30 €	1.418,57 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	0,00 €	1.340,94 €	18.120,88 €	
	CONDUCTOR NOCHE	975,90 €	195,18 €	195,18 €	78,56 €	91,30 €	1.609,42 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	8,13 €	1.340,94 €	20.523,56 €	
	PEÓN	782,42 €	156,48 €	156,48 €	80,29 €	93,03 €	1.176,29 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	0,00 €	1.112,22 €	15.362,49 €	
	PEÓN NOCHE	782,42 €	156,48 €	156,48 €	80,29 €	93,03 €	1.329,16 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	975,90 €	6,52 €	1.112,22 €	17.288,84 €	

OTROS CONCEPTOS - DEF. 2020

Grupo	Función	PLUS FESTIVO		HORAS EXTRAS		PLUS ESPECIALIDAD		PLUS FUNCIONAL	
		PLUS FESTIVO	140,00 €	EXTRAS	14,00 €	ESPECIALIDAD	2,16 €	FUNCIONAL	1,19 €
OPERARIOS	CONDUCTOR	105,61 €	140,00 €	14,00 €					
	CONDUCTOR NOCHE	105,61 €	140,00 €	14,00 €					
	PEÓN	105,61 €	140,00 €	14,00 €		2,16 €		1,19 €	
	PEÓN NOCHE	105,61 €	140,00 €	14,00 €		2,16 €		1,19 €	

ANEXO I – TABLAS SALARIALES (Cont.)

TABLA SALARIAL DEFINITIVA ARROYOMOLINOS LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA - AÑO 2021

Grupo	Función	Salario		Plus Tóxico	Plus Vacaciones	Plus Transporte	Plus Verano	Plus Navidad	Plus Noche	TOTAL	
		Base	Plus Festivo							MES	AÑO
OPERARIOS	CONDUCTOR NOCHE	884,19 €	196,84 €	196,84 €	1.430,63 €	92,07 €	984,19 €	984,19 €	0,00 €	1.352,34 €	18.274,70 €
		984,19 €	196,84 €	196,84 €	1.623,10 €	92,07 €	984,19 €	984,19 €	8,20 €	1.352,34 €	20.698,01 €
		789,07 €	157,81 €	157,81 €	1.186,29 €	93,82 €	984,19 €	984,19 €	0,00 €	1.121,67 €	15.493,07 €
		789,07 €	157,81 €	157,81 €	1.340,45 €	93,82 €	984,19 €	984,19 €	6,58 €	1.121,67 €	17.435,80 €

OTROS CONCEPTOS - DEF. 2021

Grupo	Función	PLUS FESTIVO		HORAS EXTRAS		PLUS ESPECIALIDAD		PLUS FUNCIONAL	
		PLUS FESTIVO	ESPECIAL	EXTRAS	EXTRAS	ESPECIALIDAD	ESPECIALIDAD	PLUS	PLUS
OPERARIOS	CONDUCTOR NOCHE	106,51 €	141,19 €	14,12 €	14,12 €				
		106,51 €	141,19 €	14,12 €	14,12 €				
		106,51 €	141,19 €	14,12 €	14,12 €	2,18 €		1,20 €	
		106,51 €	141,19 €	14,12 €	14,12 €	2,18 €		1,20 €	

TABLA SALARIAL DEFINITIVA ARROYOMOLINOS LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA - AÑO 2022

Grupo	Función	Salario		Plus Tóxico	Plus Vacaciones	Plus Transporte	Plus Verano	Plus Navidad	Plus Noche	TOTAL	
		Base	Plus Festivo							MES	AÑO
OPERARIOS	CONDUCTOR NOCHE	992,56 €	198,51 €	198,51 €	1.442,79 €	92,86 €	992,56 €	992,56 €	0,00 €	1.363,83 €	18.430,04 €
		992,56 €	198,51 €	198,51 €	1.636,89 €	92,86 €	992,56 €	992,56 €	8,27 €	1.363,83 €	20.873,94 €
		795,77 €	159,15 €	159,15 €	1.196,38 €	94,82 €	992,56 €	992,56 €	0,00 €	1.131,21 €	15.624,77 €
		795,77 €	159,15 €	159,15 €	1.351,85 €	94,82 €	992,56 €	992,56 €	6,58 €	1.131,21 €	17.584,00 €

OTROS CONCEPTOS - DEF. 2022

Grupo	Función	PLUS FESTIVO		HORAS EXTRAS		PLUS ESPECIALIDAD		PLUS FUNCIONAL	
		PLUS FESTIVO	ESPECIAL	EXTRAS	EXTRAS	ESPECIALIDAD	ESPECIALIDAD	PLUS	PLUS
OPERARIOS	CONDUCTOR NOCHE	107,41 €	142,39 €	14,24 €	14,24 €				
		107,41 €	142,39 €	14,24 €	14,24 €				
		107,41 €	142,39 €	14,24 €	14,24 €	2,20 €		1,21 €	
		107,41 €	142,39 €	14,24 €	14,24 €	2,20 €		1,21 €	

ANEXO I – TABLAS SALARIALES (Cont.)

TABLA SALARIAL DEFINITIVA ARROYOMOLINOS LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA - AÑO 2023

Grupo	Función	Salario		Plus		Vacaciones		Extra		Plus NOCHE	TOTAL MES	TOTAL AÑO
		Base	Tóxico	Vestuario	Transporte	Verano	Navidad	Extra	Noviembre			
OPERARIOS	CONDUCTOR	992,56 €	198,51 €	79,90 €	92,86 €	1.442,79 €	992,56 €	992,56 €	330,85 €	0,00 €	1.363,83 €	18.760,89 €
	CONDUCTOR NOCHE	992,56 €	198,51 €	79,90 €	92,86 €	1.636,89 €	992,56 €	992,56 €	330,85 €	8,27 €	1.363,83 €	21.204,79 €
	PEÓN	795,77 €	159,15 €	81,66 €	94,62 €	1.196,38 €	992,56 €	992,56 €	330,85 €	0,00 €	1.131,21 €	15.955,62 €
	PEÓN NOCHE	795,77 €	159,15 €	81,66 €	94,62 €	1.351,85 €	992,56 €	992,56 €	330,85 €	6,63 €	1.131,21 €	17.914,85 €

OTROS CONCEPTOS - DEF. 2023

Grupo	Función	PLUS FESTIVO		HORAS EXTRAS		PLUS	
		FESTIVO	ESPECIAL	EXTRAS	ESPECIALIDAD	FUNCIONAL	FUNCIONAL
OPERARIOS	CONDUCTOR	107,41 €	142,39 €	14,24 €			
	CONDUCTOR NOCHE	107,41 €	142,39 €	14,24 €	2,20 €	1,21 €	
	PEÓN	107,41 €	142,39 €	14,24 €	2,20 €	1,21 €	
	PEÓN NOCHE	107,41 €	142,39 €	14,24 €	2,20 €	1,21 €	

(03/26.970/21)

