

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 8 de abril de 2022, 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 Valdemingómez 2000, S. A. (Código número 28103261012022).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Valdemingómez 2000, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 24 de noviembre de 2021; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de 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 abril de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALDEMINGÓMEZ 2000 S. A  
Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CONTRATO ADMINISTRATIVO DENOMINADO  
“PROYECTO, CONSTRUCCIÓN, EXPLOTACIÓN DE UNA INSTALACIÓN  
DE DESGASIFICACIÓN CON RECUPERACIÓN ENERGÉTICA DEL VERTEDERO  
DE VALDEMINGÓMEZ, ASÍ COMO DE SU SELLADO, RECUPERACIÓN AMBIENTAL  
Y CONTROL Y MANTENIMIENTO POSTERIOR”**

**I. CONDICIONES GENERALES**

**Disposición preliminar. Partes que suscriben el convenio colectivo**

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la representación empresarial de VALDEMINGÓMEZ 2000 S. A y la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo, todos ellos con la legitimación suficiente conforme a lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 1. Ámbito funcional, territorial y personal**

El convenio colectivo se aplicará a todos los trabajadores adscritos al contrato administrativo denominado “proyecto, construcción, explotación de una instalación de desgasificación con recuperación energética del vertedero de Valdemingómez, así como de su sellado, recuperación ambiental y control y mantenimiento posterior” celebrado con el Ayuntamiento de Madrid.

**Art. 2. Ámbito temporal y revisión**

La duración del presente convenio colectivo será de un año, siendo el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021. La denuncia del presente convenio será de carácter automático una vez vencida la duración inicialmente pactada.

En tanto que el presente convenio colectivo no sea sustituido por la suscripción de un nuevo convenio colectivo el mismo se aplicará en todo su contenido normativo y obligacional de manera indefinida.

**Art. 3. Compensación y absorción y respeto de las mejoras adquiridas**

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio colectivo.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal las condiciones firmadas en las correspondientes novaciones contractuales realizadas a tal efecto, siempre que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo. A tal efecto, las condiciones particulares de cada uno de los trabajadores deberán ser respetadas en todo caso, no pudiendo compensarse ni absorberse en ningún caso, siendo necesario además su asunción de las mismas por la empresa entrante en el caso de que se produzca un cambio de contrata de conformidad con lo contenido en el Art. 24 del convenio colectivo.

**Art. 4. Comisión mixta paritaria**

El mismo día de la firma del presente convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta Paritaria para la aplicación e interpretación de éste.

Estará integrada por un representante de la parte económica y uno de la parte Social, correspondiendo este último cargo a un representante legal de los trabajadores. No obstante a lo anterior, cada una de las partes podrán ser asistidos de un asesor. Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de quince días desde la convocatoria.

Serán funciones de la Comisión Mixta Paritaria las que se detallan a continuación:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de todo lo pactado.
- c) Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades que tiendan a la eficacia del Convenio y a una solución interna de los posibles conflictos.

e) Cuantas otras puedan disponerse por norma legal o convencional superior.

Durante la vigencia del presente Convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Comisión, mediante una interpretación común, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse, por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y Social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

#### **Art. 5. Solución extrajudicial de conflictos**

La solución de los 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 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. En todo caso, el sometimiento a todos aquellos procedimientos de solución extrajudicial de conflictos del cualquier ámbito territorial deberá hacerse con carácter voluntario por cada una de las partes.

Para que se produzca el sometimiento a aquellos procedimientos arbitrales establecidos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como en las cuestiones de interpretación, administración y aplicación será necesario en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

## **II. CONDICIONES DE CONTRATACIÓN**

#### **Art. 6. Clasificación profesional**

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE, 30 de Julio de 2013) se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

#### **Art. 7. Grupos profesionales**

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

**Art. 8. Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos**

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A) Grupo de técnicos: El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones, y/o especialidades profesionales:

- Titulado/a superior.
- Titulado/a de grado medio.

A1. Titulado/a superior: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A2. Titulado/a de grado medio: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

B) Grupo de mandos intermedios: El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Capataz/a.
- Encargado/a o Jefe de Equipo.

B1. Capataz/a: tiene a su cargo el mando sobre el personal operario de su departamento (recuperación ambiental del vertedero), cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

B2. Encargado/a o Jefe de Equipo: Con mando directo sobre el personal operario de su departamento (planta de valorización), tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

C) Grupo de Administrativos: Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Oficial/a Administrativo/a / Monitor/a.

C1. Oficial/a Administrativo/a o Monitor: Personal que actúa a las órdenes de un/a jefe/a Administrativo/a, si lo hubiere, en el departamento de administración y recepción dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

D) Grupo de operarios: El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

- Conductor/a o Maquinista.
- Peón especializado.
- Peón.
- Oficial/a primera.
- Oficial/a segunda.
- Oficial/a tercera.
- Limpiador/a.

D1. Conductor/a, Maquinista u Oficial de Primera: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, 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 las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. 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.

Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D2. Oficial segunda. Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia.

D3. Oficial tercera. Personal que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

D4. Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D5. Peón: 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.

D6. Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

#### E) ASCENSOS:

Los oficiales de primera, segunda y tercera desempeñarán los cometidos encomendados conforme sus las funciones profesionales detalladas en el punto anterior. Desde la fecha de firma del presente convenio en el caso de que se produzca cualquier ascenso nuevo de conformidad con los criterios organizativos y productivos de la compañía se establece una retribución específica detallada de la forma que sigue para el ascenso a oficial de primera y el ascenso a oficial de segunda:

PLUS CORRESPONDIENTE AL CAMBIO DE FUNCIONES PROFESIONALES 2020			
	Nº	RETRIBUCIÓN MENSUAL	TOTAL ANUAL
Plus cambio funciones a oficial de primera	12	160,02	1.939,42
Plus cambio de funciones a Oficial de segunda	12	117,50	1.424,06

Para que se produzca el abono de dicho plus el trabajador y la empresa deberán haber convenido de mutuo acuerdo el ascenso definitivo de funciones profesionales. Una vez definidas las nuevas funciones profesionales se aplicará y consolidará la cuantía indicada a cada trabajador afectado en el correspondiente complemento personal.

### III. CONDICIONES EN MATERIA DE JORNADA

#### Art. 9. Jornada laboral

La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil ochocientas (1.800) horas. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable. Se respetarán en todo caso los acuerdos en materia de jornada incluidos en los acuerdos individuales. En cuanto a la distribución de la jornada de trabajo se estará a lo dispuesto a los calendarios establecidos cada año para cada uno de los colectivos del centro de trabajo.

Cuando de las 14 festividades que anualmente comprende el calendario oficial, según el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al menos tres de ellas coincidan en sábado o domingo sin ser trasladadas a otro día de la semana, la jornada máxima de trabajo efectivo citada en el anterior apartado 1 de este artículo se reducirá para ese año en ocho horas.

Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables. En el cómputo anual máximo establecido en el anterior apartado 1, ya se ha tenido en cuenta lo pactado en este apartado.

Trabajo a turnos: el personal que preste su servicio en régimen de turnos de trabajo a turnos vendrá obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, todo ello con el fin de poder transmitir las incidencias y circunstancias del trabajo. La compensación por el tiempo trabajado durante la espera del relevo y por no disfrutar del descanso intermedio de 15 minutos diarios se realizará con el cómputo anual con respecto a las horas fijadas en el presente convenio colectivo.

Los trabajadores no sometidos a sistema de turno disfrutarán durante el periodo estival de una jornada continua, de conformidad con el calendario establecido anualmente por la empresa.

Los trabajadores que desempeñen sus servicios profesionales a la intemperie y fuera de cualquier edificio en los días de lluvia desempeñarán sus tareas bajo cubierta mientras dure dicha causa.

Se entenderá como trabajo efectivo, la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo

#### Art. 10. Vacaciones

Todos los trabajadores al servicio de la empresa disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

El período de vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y trabajador, estableciéndose un período mínimo por año, de al menos ocho días continuados laborales, siempre que el trabajador así lo solicite a la empresa con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones siempre y cuando las necesidades productivas así lo permitan, se planificarán de forma que el personal pueda disfrutar de 15 días naturales de vacaciones durante los meses de julio, agosto y septiembre.

No obstante a lo anterior, empresa y trabajador, si las necesidades productivas y organizativas lo permiten podrán acordar otra forma de disfrute del periodo vacacional según acuerdo de ambas partes. Para ello, el trabajador deberá preavisar, salvo cuestión urgente, a la empresa con una antelación suficiente.

El periodo vacacional podrá extenderse de común acuerdo entre empresa y trabajador hasta el 31 de enero del año siguiente, toda vez que dicho periodo quede expresamente acordado y se hayan disfrutado en el año natural en curso de un total de 30 días naturales.

#### **Art. 11. Permisos retribuidos**

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán 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) 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, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la comunidad de Madrid el plazo será de cuatro días naturales.
- c) Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- 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. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.
- g) Horas por acompañamiento a familiar de primer grado o hijo menor: los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán desde la firma del convenio de un total de 10 horas anuales para acompañamiento de hijos menores de 16 años o mayores dependientes de primer grado de afinidad o consanguinidad a médicos especialistas o a pruebas médicas, siempre que de manera justificada no puedan realizarse fuera de la jornada del trabajador. De las citadas horas, seis horas tendrán el carácter de no recuperables mientras que las cuatro restantes deberán ser recuperadas.

2. En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, cualquiera de los progenitores podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 TRLET, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

### **IV. CONDICIONES SOCIALES**

#### **Art. 12. Permisos sin sueldo**

1. Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

**Art. 13. Seguro complementario de accidentes de trabajo**

La empresa suscribirá un seguro colectivo de accidentes por un importe de 22.000 euros por cada trabajador cubriendo el riesgo de muerte e invalidez permanente o absoluta producida por accidente. Dicho seguro cubrirá a todo el personal adscrito a las empresas y mientras permanezcan al servicio de la misma.

**Art. 14. Dimisión del trabajador**

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, siempre que la empresa acredite la existencia de un daño o perjuicio para la organización del trabajo, se procederá a descontar de la liquidación el importe del salario mensual de un día por cada uno de incumplimiento del preaviso como resarcimiento de los daños y perjuicios que, tal omisión del plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 15. Jubilación**

Percibirá por este concepto y a cargo de la empresa una gratificación cuya cuantía será la que se establece:

Con independencia del tiempo que lleva el trabajador en la empresa, cuando se jubile percibirá una paga de gratificación: 371, 52 euros brutos.

**Art. 16. Incapacidad temporal**

La empresa complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador hasta completar el 100 por 100 de los conceptos salariales contemplado en las tablas salariales del Anexo I menos el plus de transporte, e incluyendo complemento personal fijo y complemento personal variable, 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 o accidente no laboral, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de treinta días de duración, se complementarán las prestaciones económicas de la seguridad social de la incapacidad temporal (IT) hasta cubrir los conceptos ordinarios según se detalla a continuación:

PERIODO	IT < 30 DÍAS	IT > 30 DÍAS
Desde el 1º a 3º	60% (Comp.)	85% (Comp.)
El 4º día	60%(Prestación)	85% (Prestación y Comp.)
Del 5º al 20º día	60%(Prestación)	100% (Prestación y Comp.)
Desde el día 21º	85% (Prestación y Comp.)	100% (Prestación y Comp.)

De igual forma que en el apartado anterior se abonarán los conceptos salariales variables contemplados en la tabla salarial del Anexo I menos el plus de transporte, e incluyendo complemento personal fijo y complemento personal variable.

**V. CONDICIONES ECONÓMICAS**

**Art. 17. Estructura de las percepciones económicas**

a) Estructura de las percepciones económicas.

La estructura de las percepciones económicas queda establecida en base a los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Plus Penoso, Tóxico y Peligroso.
- Plus nocturnidad.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Retribución de vacaciones.
- Plus de transporte.

b) Incrementos retributivos.

La tabla retributiva para el año 2021 es la indicada en el Anexo I.

**Art. 18. Pago del salario**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el personal tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente se podrá conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

**Art. 19. Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos**

El personal percibirá en concepto de circunstancias penosas, tóxicas o peligrosas una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base, conforme se especifica en la tabla salarial anexa.

**Art. 20. Trabajos por turnos y nocturnos**

Se establece un complemento en concepto de nocturnidad por día efectivo trabajado en el turno de noche en la cuantía de 11,54 euros brutos para el año 2020, salvo que el trabajador sea contratado específicamente para desarrollar sus funciones profesionales en el turno de noche.

La cuantía de este plus se actualizará cada año con el IPC real definitivo a fecha 31 de Diciembre de cada año.

El personal que preste sus servicios en régimen de trabajo a turno vendrá obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, todo ello, con el fin de poder transmitir las incidencias y circunstancias del trabajo.

La compensación por el tiempo trabajado durante la espera del relevo y por no disfrutar del descanso intermedio de 15 minutos diarios se realizará con el cómputo anual con respecto a las horas fijadas en el Convenio.

**Art. 21. Plus compensatorio de distancia y transporte**

Se establece con carácter extrasalarial un Plus de transporte para compensar los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. La cuantía de este plus para el año 2020 será de 505 €/año, si bien será prorrateado a razón de 12 mensualidades.

La cuantía de este plus se actualizará cada año con el IPC real definitivo a fecha 31 de diciembre de cada año.

**Art. 22. Horas extraordinarias**

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas pactadas en los Convenios colectivos de ámbito inferior que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

El valor de la hora extraordinaria en ningún caso su valor podrá ser inferior al de la hora ordinaria. En el caso de que se aplique la compensación de las horas extraordinaria por tiempo de descanso de los trabajadores sometidos a turnos y que desempeñen sus funciones profesionales se realizará a razón una hora y tres cuartos de hora por cada hora extraordinaria realizada.

Las empresas podrán acordar con los trabajadores, el compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempo de descanso.

La realización de horas extraordinarias no estructurales será de libre aceptación por el personal.

El límite será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 23. Horas extraordinarias estructurales**

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, siendo su ejecución obligatoria para el personal.

**Art. 24. Gratificaciones extraordinarias**

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad, a razón de treinta días de salario base cada una, así como a una tercera gratificación extraordinaria de quince días de salario base. Las pagas de verano y Diciembre se devengarán con carácter semestral durante los seis meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 31 de diciembre. La paga de Beneficios, pagadera antes del 31 de marzo, será prorrateada durante las doce mensualidades, por lo que su devengo será mensual. Todo ello, en el caso de realizar la jornada máxima ordinaria de trabajo.

**VI. OTRAS CONDICIONES LABORALES**
**Art. 25. Subrogación del personal**

En materia de subrogación se estará a lo dispuesto en el Art. 49 y siguientes de lo regulado en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE, 30 de Julio de 2013).

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**PRIMERA.** Serán normas supletorias al presente Convenio colectivo las normas legales de carácter general y el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado vigente (BOE, 30 de Julio de 2013) y de aplicación en cada momento.

**SEGUNDA.** Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

**TERCERA.** Todas las referencias legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto que se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

**CUARTA.** Conciliación de la vida familiar y laboral.

En los derechos y deberes de los trabajadores con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA**

Con respecto a lo establecido en el Art. 16 referente al complemento de Incapacidad temporal finalizada la duración del convenio colectivo, se estudiará por la parte social y empresarial la evolución del absentismo de corta duración (<20 días) en el centro, la objeto de valorar la continuidad de la implantación del complemento para los tres primeros días de incapacidad temporal por contingencias comunes, considerándose la retirada del mismo en el caso de que las incapacidades temporales por contingencias comunes medias producidas en 2018, 2019 y 2020 sean superadas en el 2021 en un 50%, salvo causa de fuerza mayor que lo justifique.

**ANEXO I**
**TABLAS RETRIBUTIVAS DEFINITIVA VALDEMINGÓMEZ 2000, S.A. PARA EL AÑO 2021**

	SALARIO BASE	PLUS PTP	PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	MARZO PRORRATA	TOTAL ANUAL
GRUPO DE TÉCNICOS	1.123,52	224,70	42,08	1.123,52	1.123,52	46,81	19.492,56
GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS	1.051,19	210,24	42,08	1.051,19	1.051,19	43,80	18.270,09
GRUPO DE ADMINISTRATIVOS	843,46	168,69	42,08	843,46	843,46	35,14	14.759,51
GRUPO DE OPERARIOS	843,46	168,69	42,08	843,46	843,46	35,14	14.759,51
	12	12	12	1	1	12	

(03/7.510/22)

