

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales en el servicio de recogida selectiva de envases de Fuenlabrada (código número 28103651012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales en el servicio de recogida selectiva de envases de Fuenlabrada, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 4 de julio de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 1 de septiembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.,
EN EL SERVICIO DE RECOGIDA SELECTIVA DE ENVASES EN EL TÉRMINO MUNICIPAL
DE FUENLABRADA, MADRID**

2024 – 2025

Capítulo I

Condiciones generales

Art. 1 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A. y la Representación Legal de las personas trabajadoras del Servicio de Recogida Selectiva de Envases, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

Ambas partes tienen capacidad suficiente, conforme establecen las disposiciones legales, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A. con el personal adscrito al Servicio de Recogida Selectiva de Envases, en el término municipal de Fuenlabrada (Madrid).

Art. 3 VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

Las retribuciones establecidas en la tabla salarial anexa al presente Convenio se abonarán según lo dispuesto en el artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2025.

No obstante, el presente Convenio Colectivo (2024-2025) se mantendrá en sus propios términos hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

Art. 4 CONDICIONES

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

A tal efecto, se considera un texto único el articulado, disposiciones, tablas y anexos del presente Convenio.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se consideran mínimas, respetándose todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen y/o no se recojan en el presente Convenio.

Art. 5 ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o 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 por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

Art. 6 ABSORCIÓN DEL PERSONAL

En cuanto a la subrogación y absorción del personal al término de la contrata, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Art. 7 COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de la Parte Social.

A las sesiones podrán asistir los Asesores/as de ambas partes.

La Comisión Mixta Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- A.- Interpretación de la totalidad de este Convenio Colectivo, incluyendo los anexos y cláusulas.
- B.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C.- Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la resolución de conflictos de ámbito colectivo.
- D.- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas a su espíritu global.
- E.- 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.
- F.- Tratar previamente a su implantación, siempre que sea posible, las modificaciones que en materia de horarios proyecte llevar a cabo la empresa.
- G.- Tratar las discrepancias que pudiesen existir sobre la validez o no de la justificación presentada por la persona trabajadora para tener derecho al disfrute de los permisos por hospitalización y enfermedad grave de parientes hasta el 2º grado de afinidad y consanguinidad previstos en el artículo 20.3 del presente Convenio Colectivo.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, esta Comisión Mixta seguirá ejerciendo sus funciones, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo.

La Comisión podrá solicitar la documentación que crea necesaria para la resolución de conflictos.

Al escrito de convocatoria de la Comisión, se adjuntará la documentación necesaria para los asuntos que se vayan a plantear.

La Comisión Mixta Paritaria, si así se acuerda, podrá comunicar a quien corresponda las resoluciones que salgan de dicha Comisión.

Todos los acuerdos que sean adoptados por la Comisión Mixta Paritaria, serán vinculantes en los términos que se establezcan en los propios acuerdos.

En todas las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria se levantará acta.

Procederá a convocar la Comisión Mixta Paritaria cualquiera de las partes que la integran, debiendo efectuarse la reunión en el plazo máximo de 7 días (hábiles) a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión deberá emitir el informe en un plazo máximo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente al que fuese convocada la Comisión.

Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al presente Convenio Colectivo como anexos al mismo.

Capítulo II

Condiciones económicas

Art. 8 ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones salariales serán las que figuren en la tabla salarial del **ANEXO I** para cada función profesional y tendrán la siguiente denominación:

A. SALARIO BASE

Será para cada función profesional el que figura en las tablas salariales anexas.

B. PLUS CONVENIO

Su importe será el que figura en las tablas anexas. Tendrá carácter mensual.

C. ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad consistirá en 3 bienios, por importe del 5 % del salario base, y posteriores quinquenios por el 7 % del salario base.

La antigüedad comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año natural en que se cumpla.

D. PLUS TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO

Se percibirá este plus por el importe que se detalla en las tablas salariales. Tendrá carácter mensual.

E. PLUS DE TRANSPORTE

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en las tablas anexas para cada función profesional y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar las personas trabajadoras para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

F. PLUS NOCTURNO

Todos los/as operarios/as que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 21:00 horas y las 06:00 horas de la mañana, percibirán un plus de nocturnidad, cuyo importe se detalla en las tablas salariales anexas, que consistirá en el 25% del salario base. Tendrá carácter mensual.

G. PLUS ACTIVIDAD

Lo percibirán las funciones profesionales que corresponda, según se especifica en las tablas salariales anexas, por el importe que se detalla en las mismas. Tendrá carácter mensual.

Todos los conceptos anteriores se abonarán en el salario mensual.

H. PLUS MANEJO DE PLUMA

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo, la persona trabajadora que maneje la pluma de los camiones percibirá un plus de 2,00 euros brutos diarios en 2024; y de 3,00 euros brutos diarios a partir de 2025.

Art. 9 SUBIDA SALARIAL

Las tablas salariales definitivas de los años 2024 y 2025 serán las establecidas en el **ANEXO I** del presente Convenio Colectivo, quedando establecidas el resto de cantidades en el **ANEXO II** y en los artículos del presente Convenio que así lo dispongan.

Art. 10 COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

La Empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias ajustándose a las siguientes condiciones:

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo tendrán la siguiente denominación: Paga de Verano, Paga de Navidad y Paga de Marzo.

Cuantía: Para las pagas de Verano, Navidad y Marzo, será la fijada, para cada función profesional, en la tabla salarial anexa al presente Convenio, más el importe de una mensualidad de antigüedad, según corresponda a cada persona trabajadora, en cada una de las citadas pagas.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de Verano se hará efectiva el día 30 de junio, la de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre, y la de marzo, el día 31 de marzo.

Periodo de devengo: Las pagas extraordinarias de Verano y Navidad se devengarán semestralmente, y en caso de alta o cese de la persona trabajadora durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. En el caso de la paga de Marzo, su devengo será por doce meses, y se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

Paga de Verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

Paga de Marzo: Se devengará del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

No obstante lo anterior, se acuerda que durante la vigencia del presente Convenio las pagas extraordinarias se prorratearán en nómina mensual (en 12 meses), tal y como se venía realizando hasta el día de la fecha.

Art. 11 PAGA 1º DE MAYO Y PAGA DE NOVIEMBRE

Cuantía: Será la fijada para cada función profesional, serán las establecidas en el **ANEXO I** del presente Convenio Colectivo.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de Mayo se hará efectiva en la primera semana del mes de mayo; la paga extraordinaria de Noviembre se hará efectiva el día 15 de noviembre. Y se hará constar con una nómina independiente.

Periodo de devengo:

- La paga 1º de mayo se devengará del 1 de enero al 30 de junio de cada año.
- La paga de noviembre se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Art. 12 PLUSES

Son los indicados en la tabla salarial del **ANEXO I** y se denominan:

- Plus Tóxico, Penoso y/o Peligroso.
- Plus Transporte.
- Plus Convenio.
- Plus Nocturno.
- Plus Antigüedad.
- Plus Actividad
- Plus Maneo de Pluma.

El abono de estos pluses se efectuará en la nómina mensual a cada persona trabajadora que le corresponda.

Art. 13 ENTREGA DE NÓMINA

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada persona trabajadora en el centro de trabajo, siempre de forma personal y oculta para el resto, según marca la ley; o a través del correo electrónico facilitado por la persona trabajadora.

El cobro de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes o el anterior, cuando este coincida en sábado, domingo o festivo. A más tardar, dos días hábiles después se entregará el recibo de la nómina en el centro de trabajo o a través de correo electrónico.

Art. 14 ANTICIPOS QUINCENALES

Toda persona trabajadora tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo ya realizado durante la mensualidad en que se solicita.

Este anticipo, que deberá solicitarse antes del día 10, se abonará a la persona trabajadora el día 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

Art. 15 ANTICIPOS REINTEGRABLES

Las personas trabajadoras fijas con más de 6 meses de servicio en la Empresa podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 1.000€ para el personal de jornada completa y de 500€ para el personal de jornada parcial que presta sus servicios en sábados, domingos y festivos.

El resto de personas trabajadoras a tiempo parcial podrán solicitar estos préstamos por la cuantía proporcional a su jornada.

No se podrá solicitar un nuevo préstamo hasta que se haya amortizado el anterior.

La amortización se efectuará en el plazo máximo de 1 año.

En caso de que la empresa cese como titular en la prestación de cualquiera de los servicios afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, las personas trabajadoras adscritas a dichos servicios con anticipos pendientes de reintegrar, deberán devolver la cantidad pendiente antes del cese de las actividades de la empresa. La empresa informará por escrito a la persona trabajadora sobre este aspecto cuando conociese la fecha de finalización y a cuanto ascenderán las cantidades a devolver mensualmente.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 18.000€, a partir de la firma del presente Convenio.

Se realizará un informe sobre la gestión del fondo de anticipos, que se entregará al Delegado de Personal trimestralmente, en el mismo deberá venir, como mínimo: la cantidad de préstamos concedidos, la fecha de concesión, la cantidad concedida por préstamo, la cantidad amortizada mensualmente y el remanente mensual del fondo.

Capítulo III
Jornada de trabajo

Art. 16 JORNADA DE TRABAJO

La jornada semanal será de 35 horas, siendo de 7 horas diarias.

La jornada de trabajo para el personal de diario se distribuirá de lunes a viernes, con un descanso intermedio de 30 minutos diarios, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. El descanso semanal de este personal será el fin de semana.

Las personas trabajadoras de SDF, para prestar sus servicios ordinarios en sábados, domingos y festivos, tendrán un descanso intermedio de 30 minutos diarios que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

- ✓ La jornada de trabajo del turno de mañana se prestará en horario de 7:00 horas a 14:00 horas.
- ✓ La jornada de trabajo del turno de tarde se prestará en horario de 14:15 horas a 21:15 horas.
- ✓ La jornada de trabajo del turno de noche se prestará en horario de 22:00 horas a 05:00 horas

Para la modificación sustancial de estas condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 17 HORAS EXTRAORDINARIAS

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, como daños extraordinarios urgentes 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. Tendrán carácter voluntario para la persona trabajadora.

Con independencia de lo anterior, la empresa podrá llegar a acuerdos con los Comités de Empresa o Delegados de Personal sobre la realización, distribución y compensación de las horas extraordinarias.

No obstante, se establece que todas las horas que con carácter extraordinario realice el personal comprendido en el presente Convenio, les serán compensadas con una retribución única y exclusivamente económica. Las horas extraordinarias prestadas en domingos y festivos por el personal de diario, se retribuirán con un incremento del 25% sobre el valor de la hora extraordinaria normal, lo cual supone un 75% del precio de la hora ordinaria de trabajo, garantizándose, en todo caso, el cumplimiento del límite del artículo 47 del Real Decreto 2001/1983.

Asimismo, en el **ANEXO II** se establecen los precios por jornada a percibir por aquellas personas trabajadoras que desempeñen trabajos de superior remuneración dentro de su jornada ordinaria. Estos importes corresponden a una jornada completa, de forma que se abonarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado desempeñando dichos trabajos de superior remuneración. No obstante, si la persona trabajadora, durante más del 50% de la jornada, realizase estos trabajos de superior remuneración, percibirá el importe correspondiente a una jornada completa.

Los trabajos de superior remuneración realizados fuera de la jornada ordinaria serán retribuidos a las personas trabajadoras afectadas como horas extraordinarias, según el importe que corresponda al servicio prestado.

Los importes correspondientes a las horas extras y a los trabajos de superior remuneración se establecen en el **ANEXO II**.

Art. 18 DÍAS FESTIVOS DE NAVIDAD

Las horas extraordinarias que se realicen en los días mencionados en el párrafo anterior, serán retribuidas, cada una de ellas, por el doble del valor de la hora normal.

Asimismo, la persona trabajadora subrogada que tenga adquirido el derecho a librar los días 24 y 31 de diciembre, percibirá, por cada hora trabajada en estos días, una retribución por el doble del valor de la hora normal.

Por otro lado, se establecen los siguientes horarios especiales en los días navideños que a continuación se concretan:

- Días 24 y 31 de diciembre:
 - Turno de mañana: De 07:00 a 11:00 horas.
 - Turno de tarde: De 14:00 a 18:00 horas.
 - Turno de noche: De 14:00 a 18:00 horas.
- Días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero:
 - Turno de mañana: De 08:00 a 12:00 horas.
 - Turno de tarde: De 16:00 a 20:00 horas.
 - Turno de noche: De 16:00 a 20:00 horas.

Capítulo IV
Mejoras sociales

Art. 19 SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive muerte, incapacidad permanente, incapacidad absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, la persona trabajadora o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan, la cantidad de 23.000 € durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Este capital únicamente se percibirá cuando la persona trabajadora estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un periodo de revisión conforme al artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

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 las personas trabajadoras y beneficiarios.

Art. 20 FIESTAS, LICENCIAS Y PERMISOS

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos, previo aviso, siempre que se pueda, y justificación:

1. Licencia por matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días naturales.
2. Por nacimiento de hijos, 3 días naturales. Si el nacimiento se produce fuera de la Comunidad de Madrid, 2 días más; y si se produjera fuera de la península, otros 2 días más.

No obstante, la aplicación de este permiso 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 este apartado.

3. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días.

4. En caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad de residencia, el plazo será de cinco días.

5. Por matrimonio de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, 1 día natural. Si por este motivo precisa desplazarse a Comunidad distinta a la suya habitual, se ampliará a dos días.

6. Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural.

7. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.

8. Por concurrir a exámenes, el tiempo necesario, si la persona trabajadora cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, aportando el justificante oportuno del centro examinador.

9. Para análisis, pruebas médicas o asistencia a especialistas, prescritos por los Servicios Públicos de Salud o por la Mutua que tenga concertada la empresa, el tiempo necesario, acreditándose siempre con un justificante fehaciente. La persona trabajadora queda obligado, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

10. Hasta un máximo de diez horas anuales para:

- Acompañar al médico especialista del Servicio Público de salud a hijos/as menores de 14 años, que acuden en calidad de pacientes.

- Asistir a tutorías escolares de los hijos/as menores de 14 años.
- Acompañar o asistir en los cuidados, desplazamientos, gestiones o trámites a familiares cuyo cuidado directo corresponda a la persona trabajadora, hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y que no desempeñen actividad retribuida.

La persona trabajadora queda obligada a comunicar a la empresa estas ausencias al trabajo con la mayor antelación posible y a justificar tanto el motivo de la ausencia como el tiempo empleado, obligándose, por tanto, a acudir a su puesto de trabajo el tiempo que exceda del absolutamente indispensable.

11. Para el año 2024, se concederán 4 días de libre disposición por año para la plantilla de diario. Para la plantilla de SDF se concederán 2 días de libre disposición por año a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, y tendrán la posibilidad de disfrutar de un tercer día de libre disposición siempre que cumplan con la regulación establecida en el apartado 12 del presente artículo.

Para el año 2025, se concederán 5 días de libre disposición por año para la plantilla de diario. Para la plantilla de SDF se concederán 3 días de libre disposición por año, y tendrán la posibilidad de disfrutar de un cuarto día de libre disposición siempre que cumplan con la regulación establecida en el apartado 12 del presente artículo.

Estos días los podrán disfrutar simultáneamente el número máximo de trabajadores que a continuación se determinan por cada día:

- Servicio de Recogida de Envases: 1 conductor y 1 peón.

Se solicitará por escrito con 72 horas de antelación. Ante el exceso de solicitudes, se concederán por riguroso orden de antigüedad de la solicitud. La empresa deberá contestar por escrito en un máximo de 24 horas desde la entrega de la solicitud. En caso de denegación, se hará constar el motivo de la misma.

Los días anuales de libre disposición podrán ser disfrutados como fecha tope hasta el 31 de enero del año posterior, sin que quepa su acumulación una vez pasada dicha fecha.

Las personas trabajadoras que lleven en la empresa menos de un año, disfrutarán el número de días de libre disposición que les correspondan en proporción al tiempo que lleven contratados, computándose desde la fecha de inicio del último contrato vigente.

12. La persona trabajadora de SDF podrá disfrutar de un tercer día de libre disposición por año en 2024; y de un cuarto día de libre disposición por año en 2025; siempre que realice su trabajo las jornadas de los 4 días de Semana Santa: jueves, viernes, sábado y domingo. En caso contrario, no tendrá derecho al disfrute del día adicional de asuntos propios.

13. El personal contratado a tiempo parcial que realice su trabajo los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, de las mismas festividades, disfrutará de un fin de semana libre durante el primer trimestre del año entrante. Las personas trabajadoras con contrato temporal que causaren derecho al disfrute de este permiso, lo disfrutarán dentro del periodo de contrato que tengan.

14. El tiempo indispensable de la jornada de trabajo que se utilice para la renovación del permiso de conducir y la tarjeta de conductor (tacógrafo digital), para las personas trabajadoras que habitualmente presten sus servicios de conducción para la empresa. También tendrán el tiempo necesario las personas trabajadoras que tengan que acudir presencialmente a renovar la tarjeta CAP. No obstante, este permiso sólo podrá disfrutarse en el caso de que sea requisito indispensable la presencia de la persona trabajadora para la renovación de la mencionada tarjeta.

Todos estos permisos serán aplicables tanto a matrimonios legalmente establecidos como a las parejas de hecho legalmente reconocidas mediante su inscripción en el Registro de Uniones de Hecho. Y tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Los días festivos serán las Fiestas Nacionales, las autonómicas, las locales y San Martín de Porres (3 de noviembre).

El personal de Sábados, Domingos y Festivos que realice su trabajo la jornada del día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres), percibirá por ello la cantidad de 40 €.

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar una licencia no retribuida una sola vez cada año, por un mínimo de 7 días y un máximo de 30, debiendo disfrutarse de forma ininterrumpida. Se contestará a la solicitud en un plazo de tres días hábiles desde la solicitud.

15. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Art. 21 VACACIONES

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, o la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo. El periodo de vacaciones se disfrutará entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

El personal contratado para SDF tendrá 10 días de vacaciones anuales, o la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo.

Dicho período vacacional se hará de forma rotativa entre todo el personal. Las personas trabajadoras podrán solicitar el cambio entre sí de su período vacacional, siempre y cuando lo solicite antes del 15 de junio. Se autorizarán las permutas o cambio de vacaciones entre compañeros/as de la misma función profesional, que se comunicarán a la empresa. El intercambio será posible siempre y cuando ninguna de las personas trabajadoras tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, la persona trabajadora podrá disfrutar sus vacaciones fuera del período vacacional, siempre y cuando la empresa acepte dicha petición.

En la primera quincena del mes de febrero la Empresa facilitará a las personas trabajadoras un impreso con copia, donde cada persona trabajadora habrá de indicar las fechas en las que solicitan sus vacaciones, habiendo de devolverlo firmado en la siguiente semana.

La empresa entregará a las personas trabajadoras que así lo soliciten, un impreso para realizar las alegaciones o peticiones de cambio que deseen.

El calendario provisional de vacaciones lo publicará la empresa en los tabloneros de anuncios antes del 1 de marzo.

La empresa publicará el listado de vacaciones definitivo antes del 30 de marzo.

Las vacaciones no podrán comenzar en días de descanso o festivos excepto para el personal de SDF, que son los días de su jornada habitual.

En caso de estar en situación de IT en el inicio o durante su disfrute, tras el alta se elaborará otra fecha, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo vacacional (julio, agosto y septiembre), la empresa ofrecerá a las personas trabajadoras que prestan servicios los sábados, domingos y festivos (SDF) la posibilidad de prestar servicios temporalmente a tiempo completo para sustituir las vacaciones del personal de diario. La empresa pondrá a disposición del personal de SDF hasta el 75% de las necesidades de contratación que requiriese para la sustitución de vacaciones.

Art. 22 EXCEDENCIAS

Las personas trabajadoras adscritos al presente Convenio tendrán derecho a los siguientes tipos de excedencia:

A/ Voluntarias:

Las personas trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad, podrán solicitar por escrito a la empresa la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

La excedencia voluntaria inicial podrá ser prorrogable hasta en tres ocasiones, siempre que la duración de la prórroga no sea inferior a un año. En todo caso la excedencia inicial más las prórrogas no podrán superar el límite máximo de los cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido, al menos, dos años desde el final de la última excedencia.

Si la persona trabajadora no solicitara, por escrito, la prórroga o el reingreso con un preaviso de, al menos, un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la empresa, siendo reincorporado inmediatamente, en su fecha, caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y función profesional, así como en el mismo turno, horario y jornada que hubiese tenido la persona trabajadora antes de su excedencia.

B/ Forzosas:

Tendrán derecho a excedencia forzosa las personas trabajadoras en los que concurren las siguientes circunstancias:

Cuando fueran nombrados o elegidos para Cargo Público de carácter representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

Cuando fueran nombrados para el desempeño de cargos de especial responsabilidad o confianza política en la estructura de partidos políticos con representación parlamentaria o sindicatos que tengan reconocida especial audiencia, conforme se establece en la legislación laboral, siempre que su desempeño exija plena dedicación.

La excedencia forzosa sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, función profesional y cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso en el servicio activo deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia, extinguiéndose el contrato de trabajo de no solicitarse dicho reingreso en el indicado plazo.

C/ Cuidado de familiares:

A/ Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como de adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

B/ También tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta 3 años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia para el cuidado de familiares sólo dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, turno, jornada, función profesional y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

La excedencia contemplada en el presente apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más periodos.

En el caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Durante el periodo de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, para lo cual la empresa deberá informarle de su realización.

D/ Violencia de género:

La persona trabajadora que haya sido objeto de violencia de género, y así lo acredite, mediante sentencia condenatoria o informe de los Servicios Sociales correspondientes,

orden de protección o medidas de alejamiento, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin que se establezca límite mínimo alguno y pudiendo prorrogarlo o fraccionarlo, el afectado/a a su voluntad, siempre que no supere el límite máximo, y sin que exista necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia en el mismo puesto de trabajo, turno, jornada, función profesional y cómputo de la antigüedad, durante su vigencia.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por escrito por la empresa en un plazo inferior a 15 días desde su solicitud, a excepción de las excedencias reguladas en los apartados C y D, cuya resolución será inmediata.

En lo no regulado en este artículo será de aplicación lo establecido en el Capítulo X del Convenio General del Sector.

Art. 23 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 hombres 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*.

• Acumulación de Lactancia:

En caso de que la persona trabajadora opte por la acumulación en jornadas completas, tendrá derecho a disfrutar ininterrumpidamente de 15 jornadas laborables por lactancia, que en todo caso podrá disfrutar hasta que el lactante cumpla nueve meses. No obstante, su duración será la que corresponda en función de la jornada de la persona trabajadora y, en su caso, en función del incremento proporcional de este permiso en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Para las personas trabajadoras a tiempo parcial que presten servicios menos de cinco días a la semana las jornadas acumulables serán proporcionales al porcentaje de jornada contratado.

• Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

- A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo (si lo hubiera) o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.
- Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de las personas trabajadoras, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto creciente o lactancia, a fin de adoptar las condiciones de trabajo de aquellas.
- Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.
- Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de la Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.
- El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
- Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existe puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o función profesional equivalente, no obstante, conservará el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

- Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Art. 45.1d del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto u otro puesto compatible a su estado.
- Estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la Mutua de Accidentes si procediera.
- La empresa abonará la diferencia entre la prestación que perciba de la Seguridad Social y las retribuciones reales que viniera percibiendo como si estuviese realmente trabajando.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la legislación vigente, así como en sus normas de desarrollo y concordante.

Capítulo V *Seguridad y salud*

Art. 24 SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales. Asimismo, es compromiso de las partes adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley o las disposiciones que las desarrollen, que ya existan o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, el embarazo, la lactancia y/o el cuidado de los hijos, personas mayores o discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales a su cargo.

La empresa realizará, a su cargo, una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente Convenio, en el centro médico que a tales efectos designará, dichos reconocimientos irán dirigidos a los diferentes puestos de trabajo. El resultado de los reconocimientos se entregará al trabajador. 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 la persona trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a vacunarse contra las enfermedades de la gripe, tétanos y hepatitis, no obstante lo anterior, si alguna de las personas trabajadoras no quisiera vacunarse, deberá firmar un documento de renuncia, ya que las mismas, al igual que el reconocimiento médico, son de carácter voluntario.

Las pruebas analíticas se realizarán a primera hora de la mañana, disponiendo cada persona trabajadora del tiempo necesario para el reconocimiento médico.

El personal que realice el reconocimiento médico fuera de su jornada laboral será compensado con 4 horas libres.

La empresa facilitará jabón y toallas u otro sistema de secado con garantías higiénicas.

Art. 25 ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de baja por I.T. derivada de accidente laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad, el plus transporte, y aquellos complementos que, para cada función profesional, se reflejen en las tablas salariales del **ANEXO I**.

Asimismo, la persona trabajadora que cause baja por accidente laboral, desempeñando trabajos de superior función profesional, tendrá derecho a que la empresa le complete, desde el primer día de la baja, hasta percibir el 100% de la cuantía correspondiente al trabajo mejor remunerado que estuviera realizando.

Art. 26 ENFERMEDAD COMÚN

En caso de baja por I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa completará, desde el primer día de la baja, hasta el 100% del salario real, entendiéndose como tal el salario base, la antigüedad, el plus transporte, y aquellos complementos que, para cada función profesional, se reflejen en las tablas salariales del **ANEXO I**.

Art. 27 PRENDAS DE TRABAJO

Los acuerdos sobre cantidad, calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a lo estipulado en este artículo, se realizará por la Empresa, previa consulta con los Representantes de las personas trabajadoras/as.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo y ante cualquier medida o prueba se seguirá el mismo proceso.

A cada persona trabajadora se le entregara la ropa adecuada al momento de ingresar en la Empresa.

Con carácter general, se le entregará a cada persona trabajadora dos trajes de verano, consistentes en: una cazadora de verano, dos pantalones de tela, dos camisas o polos de manga corta, un par de zapatos y una gorra de verano. Dos trajes de invierno consistentes en: un chaquetón, una cazadora de invierno, dos pantalones de invierno o con forro, dos camisas o polos de manga larga, un par de botas y un gorro/a de invierno.

Las prendas que se deterioren por el trabajo se sustituirán por unas nuevas, previa entrega de la prenda deteriorada.

La ropa de verano se entregará antes del 1º de mayo y la de invierno antes del 15 de septiembre.

Art. 28 EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

A todas las personas trabajadoras se les proveerá por parte de la Empresa de todo el material necesario para su seguridad, en general a todos, un traje de agua con reflectantes, una faja y unos guantes adecuados para cada una de las diferentes actividades que desarrollen. Todo el material deberá estar homologado.

Se proveerá por parte de la Empresa de un chaleco con bandas reflectantes, siempre que la ropa de trabajo no venga con distintivos reflectantes, según la norma de trabajo nocturno y en vías públicas.

Art. 29 PROMOCIÓN INTERNA

Serán de libre designación por la Empresa los puestos de jefe/a de servicio, mandos intermedios, administrativos/as y personal de taller. En las demás funciones profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen, que constará de un máximo de 3 pruebas:

- Prueba teórica
- Prueba práctica
- Antigüedad, que puntuará el 30% del examen.

Podrán acceder a tales puestos las personas trabajadoras de inferiores funciones profesionales que lleven un mínimo de 1 año en la empresa y, a tales efectos, se publicará durante 10 días consecutivos la convocatoria de las vacantes que surjan en cada uno de los tabloneros de anuncios de los lugares de trabajo.

Art. 30 FORMACIÓN

La empresa impartirá una formación teórico práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o funciones de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros y repetirse periódicamente.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

Art. 31 CONTRATO DE RELEVO

Todas aquellas personas trabajadoras que tuvieran derecho a la jubilación a tiempo parcial, podrán hacerlo conforme a lo establecido en la normativa laboral que regula dicha situación, previo acuerdo con la empresa.

Art. 32 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.

Las personas trabajadoras con al menos tres años de antigüedad en la empresa que accedan a la jubilación total percibirán un premio de jubilación de:

- En 2024: 900 euros. Para las personas trabajadoras que presten servicios en jornada de sábados, domingos y festivos la cuantía del premio será de 450 euros.
- En 2025: 1.000 euros. Para las personas trabajadoras que presten servicios en jornada de sábados, domingos y festivos la cuantía del premio será de 500 euros.

No percibirán el premio de jubilación aquellas personas trabajadoras que accedan a la jubilación total tras disfrutar de una jubilación parcial.

Estos premios de jubilación serán contratados 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 las personas trabajadoras y beneficiarios, y tendrán efecto a partir del trigésimo día desde la firma del presente Convenio Colectivo.

Capítulo VI*Clasificación del personal***Art. 33 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 integrados por distintas funciones profesionales, según se desarrolla en el presente Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el Capítulo V del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

La clasificación del personal que se indica en el presente artículo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Art. 34 DEFINICIÓN DE LAS FUNCIONES PROFESIONALES

JEFE/A DE SERVICIO: En posesión de un título de grado medio o grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

Se encuadra dentro del grupo "A", Técnicos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

ENCARGADO/A GENERAL: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

ENCARGADO/A: A las órdenes de un encargado/a general o subencargado/a general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

CAPATAZ: La persona trabajadora que, a las órdenes de un encargado/a general, subencargado/a, encargado/a o inspector/a de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargado/as de brigada y demás personal operario, 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.

Podrá reemplazar a su jefe/a inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

Se encuadra dentro del grupo "B", Mandos Intermedios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

CONDUCTOR/A: Trabajador/a en posesión, como mínimo, del carné clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran 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 propios 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 las mismas.

Todos los camiones, con independencia de su M.M.A., y los vehículos cuyo M.M.A. sea superior a 3500 kg, serán conducidos por trabajadores con función profesional de conductor.

En caso de que le sea retirado el carné de conducir a cualquier conductor/a de la empresa en el cumplimiento de su trabajo, se le asignará otro puesto de trabajo, respetándole los emolumentos que venía percibiendo, conservando su retribución durante un periodo máximo de dieciocho meses. Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa haya sido por embriaguez, toxicomanía, negligencia inexcusable o cualquier otra causa dolosa imputable al conductor.

La empresa velará por que los/as conductores/as cumplan las normas de circulación de vehículos y por que los vehículos cumplan las normas de seguridad y esten en perfectas condiciones para circular.

Si la retirada del permiso de conducir con vehículo particular se produce al ir o regresar del trabajo, y no mediase imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, la Empresa le asignará otro puesto de trabajo de distinta función profesional, y le abonará la retribución correspondiente al nuevo puesto durante todo el tiempo que dure la misma, restableciéndole la función profesional anterior cuando recupere el permiso.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

PEÓN: Trabajador/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

OFICIAL DE 1ª DE TALLER: Con mando sobre otros/as operarios/as o sin él, posee los conocimientos del oficio y los practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

OFICIAL DE 2ª DE TALLER: Operario/a que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 1ª, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

OFICIAL DE 3ª DE TALLER: Operario/a que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de 2ª.

Se encuadra dentro del grupo "D", Operarios, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

ADMINISTRATIVO/A: Empleado/a que actúa a las órdenes de un/a jefe/a administrativo/a, si lo hubiere, y tiene a su cargo uno o varios servicios determinados, dentro de los cuales, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/a a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Se encuadra dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A: Empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Se encuadra dentro del grupo "C", Administrativos, de los previstos en el Capítulo V del Convenio General del Sector.

Art. 35 ASISTENCIA JURÍDICA

En el ámbito de la Comisión Mixta Paritaria, se analizará y se estudiará sobre la necesidad o no de que la empresa preste asistencia y defensa jurídica a aquellas personas trabajadoras que, como consecuencia de la prestación de su servicio, se vean implicados en situaciones que conlleven actuaciones policiales o procesos judiciales.

Las partes se obligan a tratar cada caso con buena fé. En caso de que no hubiera acuerdo, la no prestación de esta asistencia y defensa jurídica habrá de motivarse por la parte disconforme.

Art. 36 RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras 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.

Capítulo VII

*Derechos sindicales***Art. 37 GARANTÍAS SINDICALES**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás normas concordantes, así como a los acuerdos alcanzados por las partes en esta materia.

Las personas trabajadoras tienen derecho a celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo en su Centro de Trabajo. En casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa comunicación por escrito de los Representantes de las personas trabajadoras, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales que requieren el asesoramiento de las Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los Centros de trabajo a los/as Representantes Sindicales no pertenecientes a la Empresa.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa, sin que se perturbe la actividad normal de esta.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán derecho a que la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2.a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Art. 38 CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados/as a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

Se facilitará a las Secciones Sindicales, un listado trimestral con los/as afiliados/as a su sindicato a los que se les realiza el descuento en nómina.

Capítulo VIII

*Faltas y sanciones***Art. 39 RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Las partes acuerdan la vigencia íntegra y textual del régimen disciplinario establecido en el capítulo XII del Convenio General del Sector.

Art. 40 SANCIONES

Las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, así como de la Sección Sindical a la que pertenezca la persona trabajadora (si esta no tuviera representatividad en el Comité de Empresa o Delegados de Personal), con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

Dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la sanción (grave o muy grave), las partes notificadas podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas. En los consiguientes 10 días, la empresa notificará la resolución definitiva a cada parte.

La Parte Social deberá ser informada de las sanciones impuestas por faltas leves.

DISPOSICIONES ADICIONALES**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

Aquel personal que ha sido subrogado por la empresa al inicio del contrato vinculado con el Excmo. Ayto. de Fuenlabrada mantendrá todos los derechos y obligaciones que regían en su Convenio de dicha fecha, en los términos que se recogen en el acuerdo que consta en la Acta de fecha 5 de octubre de 2012 alcanzado entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La Empresa concertará el seguro de Responsabilidad Civil que legalmente le corresponda por el ejercicio de la actividad profesional que desarrolla en el municipio de Fuenlabrada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Con el fin de establecer una tabla retributiva regular para el personal que presta sus servicios en sábados, domingos y festivos, y solo a efectos económicos, las partes acuerdan que las tablas salariales de este personal se calcularán para cada año de la vigencia del Convenio estimando un porcentaje de jornada del 48,00 por ciento, respecto de las establecidas para el personal a tiempo completo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el vigente Plan de Igualdad de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (U.G.T. y CC.OO.), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

En materia de horas complementarias del personal a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el Acuerdo suscrito de fecha 20 de abril de 2016, así como a lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

La persona trabajadora con función profesional de conductor que realice la formación para la obtención o renovación del certificado CAP (Certificado de Aptitud Profesional) impartida por la empresa o por servicios ajenos concertados por esta, en caso de que las horas formativas le sean impartidas fuera de su jornada laboral, tendrá derecho a que ese tiempo empleado fuera de su jornada le sea compensado bien económicamente – a precio de horas normales, si se imparte de lunes a sábado; o a precio de horas festivas, si se imparte en domingo (excepto para la persona trabajadora de SDF, que será siempre a precio de horas normales) –, o bien con tiempo de libranza equivalente (en jornadas completas, siempre que sea posible), a elección de la empresa.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no recogido en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y disposiciones legales de general aplicación.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2024. DIARIO

PUESTO DE TRABAJO	11		11		11		11		1		1		1		1		TOTAL ANUAL	
	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS NOCTURNO	VACACIONES	EXTRA MARZO	EXTRA MAYO	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMBRE	EXTRA NAVIDAD	EXTRA MARZO	EXTRA MAYO	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMBRE		EXTRA NAVIDAD
ENCARGADO	1.057,90 €	300,36 €	105,00 €	710,65 €	234,43 €		2.484,92 €	1.275,99 €	500,00 €	1.275,99 €	900,00 €	1.275,99 €	1.275,99 €	500,00 €	1.275,99 €	900,00 €	1.275,99 €	30.900,67 €
CAPATAZ	1.001,21 €	293,51 €	105,00 €	449,10 €			1.855,67 €	1.107,99 €	500,00 €	1.107,99 €	900,00 €	1.107,99 €	1.107,99 €	500,00 €	1.107,99 €	900,00 €	1.107,99 €	26.992,05 €
CONDUCTOR	978,35 €	249,59 €	130,00 €	283,63 €			1.667,50 €	1.027,24 €	500,00 €	1.027,24 €	900,00 €	1.027,24 €	1.027,24 €	500,00 €	1.027,24 €	900,00 €	1.027,24 €	24.491,66 €
PEON	831,97 €	300,36 €	105,00 €	449,10 €			1.495,19 €	915,12 €	500,00 €	915,12 €	900,00 €	915,12 €	915,12 €	500,00 €	1.107,99 €	900,00 €	915,12 €	22.087,65 €
CAPATAZ NOCHE	1.001,21 €	293,51 €	105,00 €	290,64 €			2.105,97 €	1.107,99 €	500,00 €	1.107,99 €	900,00 €	1.107,99 €	1.107,99 €	500,00 €	1.107,99 €	900,00 €	1.107,99 €	29.995,65 €
CONDUCTOR NOCHE	978,35 €	249,59 €	130,00 €	283,63 €			1.912,09 €	1.027,24 €	500,00 €	1.027,24 €	900,00 €	1.027,24 €	1.027,24 €	500,00 €	1.027,24 €	900,00 €	1.027,24 €	27.426,74 €
PEON NOCHE	831,97 €	249,59 €	105,00 €	283,63 €			1.703,18 €	915,12 €	500,00 €	915,12 €	900,00 €	915,12 €	915,12 €	500,00 €	1.107,99 €	900,00 €	915,12 €	24.583,53 €
OFICIAL 1ª TALLER	835,04 €	249,12 €	105,00 €	284,00 €			1.481,95 €	1.011,69 €	500,00 €	1.011,69 €	900,00 €	1.011,69 €	1.011,69 €	500,00 €	1.011,69 €	900,00 €	1.011,69 €	22.218,49 €
OFICIAL 2ª TALLER	830,40 €	249,12 €	105,00 €	272,98 €			1.457,50 €	963,60 €	500,00 €	963,60 €	900,00 €	963,60 €	963,60 €	500,00 €	963,60 €	900,00 €	963,60 €	21.780,80 €
OFICIAL 3ª TALLER	828,63 €	248,59 €	105,00 €	263,97 €			1.446,19 €	911,56 €	500,00 €	911,56 €	900,00 €	911,56 €	911,56 €	500,00 €	911,56 €	900,00 €	911,56 €	21.488,95 €
ADMINISTRATIVO	833,04 €		105,00 €	294,00 €	249,91 €		1.481,95 €	1.011,69 €	500,00 €	1.011,69 €	900,00 €	1.011,69 €	1.011,69 €	500,00 €	1.011,69 €	900,00 €	1.011,69 €	22.218,47 €
AUXILIAR ADMON.	800,00 €		105,00 €	263,97 €	240,00 €		1.408,97 €	911,56 €	500,00 €	911,56 €	900,00 €	911,56 €	911,56 €	500,00 €	911,56 €	900,00 €	911,56 €	21.042,32 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2024 SDF (48%)

PUESTO DE TRABAJO	11		11		11		11		1		1		1		1		TOTAL ANUAL	
	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS NOCTURNO	VACACIONES	EXTRA MARZO	EXTRA MAYO	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMBRE	EXTRA NAVIDAD	EXTRA MARZO	EXTRA MAYO	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMBRE		EXTRA NAVIDAD
ENCARGADO	480,58 €	144,17 €	50,40 €	215,57 €			890,72 €	531,84 €	240,00 €	531,84 €	432,00 €	531,84 €	531,84 €	240,00 €	531,84 €	432,00 €	531,84 €	12.956,18 €
CAPATAZ	469,61 €	140,88 €	50,40 €	139,51 €			800,40 €	493,08 €	240,00 €	493,08 €	432,00 €	493,08 €	493,08 €	240,00 €	493,08 €	432,00 €	493,08 €	11.756,00 €
CONDUCTOR	399,35 €	119,80 €	62,40 €	136,14 €			717,69 €	439,26 €	240,00 €	439,26 €	432,00 €	439,26 €	439,26 €	240,00 €	439,26 €	432,00 €	439,26 €	10.602,07 €
PEON	480,58 €	144,17 €	50,40 €	215,57 €			1.010,87 €	531,84 €	240,00 €	531,84 €	432,00 €	531,84 €	531,84 €	240,00 €	531,84 €	432,00 €	531,84 €	14.397,98 €
CAPATAZ NOCHE	469,61 €	140,88 €	50,40 €	139,51 €			917,80 €	493,08 €	240,00 €	493,08 €	432,00 €	493,08 €	493,08 €	240,00 €	493,08 €	432,00 €	493,08 €	13.164,80 €
CONDUCTOR NOCHE	399,35 €	119,80 €	62,40 €	136,14 €			817,53 €	439,26 €	240,00 €	439,26 €	432,00 €	439,26 €	439,26 €	240,00 €	439,26 €	432,00 €	439,26 €	11.800,15 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2025. DIARIO

PUESTO DE TRABAJO	11		11		11		11		1		1		1		1		TOTAL ANUAL	
	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS NOCTURNO	VACACIONES	EXTRA MARZO	EXTRA MAYO	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMBRE	EXTRA NAVIDAD	EXTRA MARZO	EXTRA MAYO	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMBRE		EXTRA NAVIDAD
ENCARGADO	1.057,90 €	300,36 €	105,00 €	710,65 €	234,43 €		2.484,92 €	1.275,99 €	1.000,00 €	1.275,99 €	1.000,00 €	1.275,99 €	1.275,99 €	1.000,00 €	1.275,99 €	1.000,00 €	1.275,99 €	31.500,67 €
CAPATAZ	1.001,21 €	293,51 €	105,00 €	449,10 €			1.855,67 €	1.107,99 €	1.000,00 €	1.107,99 €	1.000,00 €	1.107,99 €	1.107,99 €	1.000,00 €	1.107,99 €	1.000,00 €	1.107,99 €	27.592,05 €
CONDUCTOR	978,35 €	249,59 €	130,00 €	283,63 €			1.667,50 €	1.027,24 €	1.000,00 €	1.027,24 €	1.000,00 €	1.027,24 €	1.027,24 €	1.000,00 €	1.027,24 €	1.000,00 €	1.027,24 €	25.091,66 €
PEON	831,97 €	300,36 €	130,00 €	283,63 €			1.495,19 €	915,12 €	1.000,00 €	915,12 €	1.000,00 €	915,12 €	915,12 €	1.000,00 €	1.107,99 €	1.000,00 €	915,12 €	22.687,65 €
CAPATAZ NOCHE	1.001,21 €	293,51 €	105,00 €	449,10 €			2.105,97 €	1.107,99 €	1.000,00 €	1.107,99 €	1.000,00 €	1.107,99 €	1.107,99 €	1.000,00 €	1.107,99 €	1.000,00 €	1.107,99 €	30.595,65 €
CONDUCTOR NOCHE	978,35 €	249,59 €	130,00 €	290,64 €			1.912,09 €	1.027,24 €	1.000,00 €	1.027,24 €	1.000,00 €	1.027,24 €	1.027,24 €	1.000,00 €	1.027,24 €	1.000,00 €	1.027,24 €	28.026,74 €
PEON NOCHE	831,97 €	249,59 €	105,00 €	283,63 €			1.703,18 €	915,12 €	1.000,00 €	915,12 €	1.000,00 €	915,12 €	915,12 €	1.000,00 €	1.107,99 €	1.000,00 €	915,12 €	25.183,53 €
OFICIAL 1ª TALLER	835,04 €	249,12 €	105,00 €	284,00 €			1.481,95 €	1.011,69 €	1.000,00 €	1.011,69 €	1.000,00 €	1.011,69 €	1.011,69 €	1.000,00 €	1.011,69 €	1.000,00 €	1.011,69 €	22.818,49 €
OFICIAL 2ª TALLER	830,40 €	249,12 €	105,00 €	272,98 €			1.457,50 €	963,60 €	1.000,00 €	963,60 €	1.000,00 €	963,60 €	963,60 €	1.000,00 €	963,60 €	1.000,00 €	963,60 €	22.380,80 €
OFICIAL 3ª TALLER	828,63 €	248,59 €	105,00 €	263,97 €			1.446,19 €	911,56 €	1.000,00 €	911,56 €	1.000,00 €	911,56 €	911,56 €	1.000,00 €	1.011,69 €	1.000,00 €	911,56 €	22.088,95 €
ADMINISTRATIVO	833,04 €		105,00 €	294,00 €	249,91 €		1.481,95 €	1.011,69 €	1.000,00 €	1.011,69 €	1.000,00 €	1.011,69 €	1.011,69 €	1.000,00 €	1.011,69 €	1.000,00 €	1.011,69 €	22.818,47 €
AUXILIAR ADMON.	800,00 €		105,00 €	263,97 €	240,00 €		1.408,97 €	911,56 €	1.000,00 €	911,56 €	1.000,00 €	911,56 €	911,56 €	1.000,00 €	911,56 €	1.000,00 €	911,56 €	21.642,32 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2025 SDF (48%)

PUESTO DE TRABAJO	11		11		11		11		1		1		1		1		TOTAL ANUAL	
	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS TRANSPORTE	PLUS CONVENIO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS NOCTURNO	VACACIONES	EXTRA MARZO	EXTRA MAYO	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMBRE	EXTRA NAVIDAD	EXTRA MARZO	EXTRA MAYO	EXTRA VERANO	EXTRA NOVIEMBRE		EXTRA NAVIDAD
ENCARGADO	480,58 €	144,17 €	50,40 €	215,57 €			890,72 €	531,84 €	480,00 €	531,84 €	480,00 €	531,84 €	531,84 €	480,00 €	531,84 €	480,00 €	531,84 €	13.244,18 €
CAPATAZ	469,61 €	140,88 €	50,40 €	139,51 €			800,40 €	493,08 €	480,00 €	493,08 €	480,00 €	493,08 €	493,08 €	480,00 €	493,08 €	480,00 €	493,08 €	12.044,00 €
CONDUCTOR	399,35 €	119,80 €	62,40 €	136,14 €			717,69 €	439,26 €	480,00 €	439,26 €	480,00 €	439,26 €	439,26 €	480,00 €	439,26 €	480,00 €	439,26 €	10.890,07 €
PEON	480,58 €	144,17 €	50,40 €	215,57 €			1.010,87 €	531,84 €	480,00 €	531,84 €	480,00 €	531,84 €	531,84 €	480,00 €	531,84 €	480,00 €	531,84 €	14.685,98 €
CAPATAZ NOCHE	469,61 €	140,88 €	50,40 €	139,51 €			917,80 €	493,08 €	480,00 €	493,08 €	480,00 €	493,08 €	493,08 €	480,00 €	493,08 €	480,00 €	493,08 €	13.452,80 €
CONDUCTOR NOCHE	399,35 €	119,80 €	62,40 €	136,14 €			817,53 €	439,26 €	480,00 €	439,26 €	480,00 €	439,26 €	439,26 €	480,00 €	439,26 €	480,00 €	439,26 €	12.088,15 €

ANEXO II

IMPORTES HORAS EXTRAS – DEFINITIVOS

IMPORTES HORAS EXTRAS 2024	NORMAL	FESTIVA
CAPATAZ	17,27 €	21,59 €
CONDUCTOR	15,67 €	19,59 €
PEÓN	14,14 €	17,67 €

IMPORTES HORAS EXTRAS 2025	NORMAL	FESTIVA
CAPATAZ	17,66 €	22,07 €
CONDUCTOR	16,06 €	20,07 €
PEÓN	14,52 €	18,15 €

IMPORTE TRABAJOS MEJOR REMUNERADOS – DEFINITIVOS 2024- 2025

IMPORTES TRABAJOS MEJOR REMUNERADOS	
	CONDUCTOR/A ENVASES
PEÓN ENVASES	12,02 €

* Cantidades por día trabajado.

(03/14.182/24)

