

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 1 de octubre 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 FCC Medio Ambiente, S. A. U. y los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Arganda del Rey en la actividad de limpieza pública viaria y recogida de basuras de Arganda del Rey para el Excmo. de Arganda del Rey (código número 28103911012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U. y los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Arganda del Rey en la actividad de limpieza pública viaria y recogida de basuras de Arganda del Rey para el Excmo. de Arganda del Rey, suscrito por la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U. y el Comité de Empresa del centro de trabajo de RSU y LV de Arganda del Rey, el día 13 de septiembre 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 octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU
Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DE ARGANDA DEL REY
EN LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS
DE ARGANDA DEL REY PARA EL EXCMO. DE ARGANDA DEL REY**

ARTÍCULO 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa FCC Medio Ambiente, SAU y el Comité de Empresa del centro de trabajo de RSU y LV de Arganda del Rey.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

ARTÍCULO 2 - ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Arganda del Rey y territorial antes delimitado, regulando las relaciones laborales entre la Empresa y los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en la Limpieza Pública Viaria y Recogida de Basuras de Arganda del Rey, cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por la Empresa y los Trabajadores/as.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

La duración del presente convenio, y por tanto su vigencia, será la comprendida entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2026.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, aunque se mantendrán los mismos deberes normativos y obligacionales anteriores en tanto no se firme uno nuevo.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DE PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado vigente y de aplicación en cada momento.

ARTÍCULO 5.- 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.

ARTÍCULO 6.- 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 estas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios Colectivos, contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTÍCULO 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán todos los derechos adquiridos que, pactados individual o colectivamente, superen o no se recojan en el presente Convenio.

ARTÍCULO 8.- 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 tres representantes de la parte económica y tres de la parte Social, siendo nombrados/as éstos/as últimos/as entre los miembros del Comité. Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de tres 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.

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. La comisión se reunirá al menos cada tres meses.

ARTÍCULO 9.- 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. (fundación IRMA).

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 entre CEIM, Confederación Empresarial de Madrid-CEOE/Uniones Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T) sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid o acuerdo que lo sustituya.

Para que se produzca el sometimiento a aquellos procedimientos arbitrales establecidos por los acuerdos colectivos establecidos al efecto 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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.

10.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral del personal a jornada completa será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Dicha jornada será prestada de lunes a viernes con los descansos que establece la ley. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante, lo anterior, la Empresa podrá contratar a trabajadores a tiempo parcial para que, entre otros, presten sus servicios los sábados, domingos y festivos.

ARTICULO 11.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, que serán consideradas como horas extraordinarias de necesaria realización, dadas las características del servicio público realizado. El importe de las horas extraordinarias estará fijado en la tabla salarial.

ARTICULO 12.- VACACIONES

1. Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el I de Julio y el I de octubre. El comienzo del disfrute de las vacaciones se producirá desde el primer día laborable correspondiente al periodo vacacional previamente asignado.

2. Los trabajadores/as podrán disfrutar su periodo vacacional fuera de los meses establecidos, de forma voluntaria y solicitándolo previamente a la Empresa. Así mismo podrán dividir dicho periodo vacacional en quincenas, siendo obligado el disfrute de una de ellas en el periodo establecido en el primer párrafo de este artículo.

En el supuesto de que un trabajador/a divida el periodo vacacional en quincenas de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, la quincena a disfrutar dentro del mes de rotación del periodo de vacaciones será designada unilateralmente por la empresa en función de sus necesidades organizativas. En la segunda quincena, que será a elección del trabajador/a fuera del periodo de vacaciones, no podrá concurrir en dicha quincena más de dos trabajadores/as de idénticas funciones profesionales.

3. Todo trabajador/a podrá intercambiar su turno de vacaciones dentro del periodo de vacaciones previamente establecido siempre que se haya escogido el disfrute de vacaciones sin división en quincenas y siempre que se trate de trabajadores/as con las mismas funciones profesionales, turno

y centro de trabajo. Una vez que se haya intercambiado el mes entre dos trabajadores/es se podrá solicitar la división de las vacaciones en quincenas.

4. De conformidad con el Art. 38.3 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 en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

5. Las vacaciones para el personal contratado a tiempo parcial (sábados, domingos y festivos) tendrán una duración de 10 días efectivos de trabajo y se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 1 de octubre, ambos inclusive. La empresa podrá ampliar dicho periodo cuando el número de sábados, domingos y festivos incluidos en el mismo sea inferior a treinta.

Para el personal contratado a tiempo parcial con otras jornadas, tendrán una duración proporcional a su jornada y se disfrutarán en el periodo establecido en el párrafo anterior.

6. El calendario de los turnos de vacaciones de los trabajadores/as se elaborará entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y se expondrá en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo.

ARTICULO 13.- TRASLADO DE PERSONAL

Cualquier persona puede solicitar a la Empresa por escrito el cambio de turno, parque y ruta de donde venga prestando sus servicios.

La Empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes, podrá disponer por necesidades reales de servicio el cambio de trabajadores de un turno a otro, a excepción del turno de trabajo nocturno, que es voluntario y no rotativo. Si no hubiera personal voluntario para el turno de noche se cubrirán los puestos necesarios con personal de día rotando entre todos ellos, excepto de mayores de 60 años, que será voluntario. En todo caso, la Empresa procederá de conformidad con las previsiones de la legislación laboral vigente.

La Empresa procurará evitar los traslados de personal, no pudiéndose realizar en ningún caso por razones de sanción.

ARTÍCULO 14. - FALTAS Y SANCIONES

Las sanciones graves o muy graves serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa o delegados de Personal con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y la clase de sanción.

El resto de las sanciones se comunicarán al Comité o delegados de Personal a la mayor brevedad posible, con un plazo máximo de 18 horas.

ARTÍCULO 15.- EXCEDENCIA

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez con la única condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del período inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el período máximo de cinco años aludidos anteriormente.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el/la trabajador/a deberá cumplir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Empresa.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el Comité de Empresa o delegados/as de Personal en un plazo de 15 días.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de un mes de antelación, perderá el derecho de su puesto en la contrata, siendo admitido/a inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y funciones profesionales.

Los/as trabajadores/as que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y/o sindicales, no necesitarán de un año de antigüedad para

solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitidos/as inmediatamente al cumplir su mandato.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

ARTÍCULO 16.- CONDUCTORES

Requiere como mínimo para la realización de su trabajo el carné de conducir de la clase "C", así como los demás requisitos exigibles según la legislación vigente, y tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o el vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

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

Los trabajadores que ostenten las funciones profesionales de conductor, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carné de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

ARTÍCULO 17.- NUEVAS TECNOLOGÍAS

Cuando en la Empresa se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente (información previa a los Representantes Legales de los Trabajadores, etc.).

ARTÍCULO 18.- LICENCIAS Y PERMISOS

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, podrá conceder hasta 30 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

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

- a) 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b) 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- c) Cinco días 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.
- d) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- e) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- f) 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres y dos días si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma.
- g) Horas para exámenes y renovaciones de carnet de conducir y D.N.I.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas.
- j) Por el tiempo necesario para acompañar a los hijos menores de 16 años a la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas. Dicho permiso se extenderá a su vez a aquellos trabajadores/as que tengan a su cargo a familiares de primer grado con un grado de discapacidad de al menos el 33%.

En caso de que el padre y la madre trabajen en la empresa, esta licencia únicamente la disfrutará, a su elección, uno de ellos.

- k) 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos.
- l) Por el tiempo indispensable para estancia en urgencias hospitalarias, debidamente acreditadas, del cónyuge o un familiar en primer grado de consanguinidad.

Resto de licencias y permisos conforme a Legislación vigente que resulte de aplicación en cada momento.

El inicio del disfrute de las licencias comenzará cuando se produzca el hecho causante. En caso de que cuando ocurriera el mismo, el trabajador ya hubiera realizado su jornada, el disfrute comenzará a partir del día siguiente.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, como mínimo, dentro de las 48 horas, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente.

Asimismo, a partir del año 2023 los/las trabajadores/as tendrán derecho a 4 días de libre disposición por año natural. El disfrute de estos días se realizará previa comunicación al jefe de Servicio con una antelación, como mínimo, de siete días. Estos días no podrán ser disfrutados simultáneamente por más de dos operarios de las mismas funciones profesionales ni tampoco podrán ser unidos a festivos ni vacaciones.

A partir del año 2024 los/las trabajadores/as tendrán derecho a 5 días de libre disposición por año natural.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial (SDF) tendrán derecho al disfrute de 2 días de libre disposición para el año 2023 y 3 para el año 2024.

ARTÍCULO 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 derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios, en todo caso, percibirán en concepto de indemnización y durante toda la vigencia del Convenio la cantidad de 24.000 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

La empresa suscribirá un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudieran causar en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 20.- TRABAJOS DE FUNCIONES PROFESIONALES INFERIORES POR CAPACIDAD DISMINUIDA

Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con las funciones profesionales que la Empresa entienda más adecuada. Si este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de sus funciones profesionales anteriores hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de las nuevas funciones profesionales asignadas.

Los conductores que no obtengan la renovación del carnet de conducir que precisan para su trabajo por no superar el examen psicotécnico, podrán elegir entre ser admitidos en otras funciones profesionales o instar declaración de invalidez siempre y cuando la empresa considere que puede desarrollar perfectamente su nuevo cometido. Si, por la primera opción, este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de las funciones profesionales anteriores hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de las nuevas funciones profesionales asignadas.

No será aplicable este artículo a los supuestos derivados de hechos causales anteriores al inicio del ingreso del trabajador en la contrata, salvo traslados o subrogaciones.

ARTÍCULO 21.- ASCENSOS

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de jefe de Servicio y Encargado, Capataz, y Personal de Administración. En el resto de los supuestos los ascensos se realizarán mediante concurso-examen más la antigüedad, contando esta última con un 40% de la nota, y un 60% las pruebas teórico-prácticas que se lleven a cabo.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores funciones profesionales que lleven un mínimo de 6 meses en la contrata y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos al menos, en todos los parques la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el Tribunal examinador, el Comité de Empresa estará representado por un vocal, a ser posible de las funciones profesionales que se quieran cubrir.

ARTICULO 22.- PLAZAS VACANTES

La Empresa contratará a trabajadores como fijos, en el plazo de 30 días y siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio, por las vacantes que se produzcan debido a muerte o despido improcedente. Igualmente se actuará en los casos de invalidez que no supongan el reingreso del trabajador a la plantilla, y tras la declaración definitiva de la misma, si no se hubiera cubierto con anterioridad.

Desde la firma del presente convenio colectivo, el 50% de las plazas vacantes definitivas que surjan se cubrirán con personal de SDF. En cualquier caso, se contará con el personal a jornada parcial para las necesidades del servicio a jornada completa que surjan.

Se entregará a primeros de cada año a los Representantes Legales de los Trabajadores una relación de todo el personal adscrito a la contrata indicando:

- Nombre.
- Apellidos.
- Funciones profesionales.
- Fecha de antigüedad.
- Fecha de nacimiento.
- Tipo de contrato.

ARTÍCULO 23.- PRENDAS DE TRABAJO

Los pactos de negociación sobre cantidad y calidad y duración de las prendas de trabajo posteriores a las actuales vigentes, se realizarán conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa.

A todo el personal se le hará entrega de dos lotes completos al incorporarse al su puesto de trabajo, siendo el resto de las entregas a reposición, justificando las necesidades previamente.

Las prendas de trabajo se entregarán en horas de trabajo en los respectivos parques; ante cualquier medida o prueba se seguirá igual proceso.

VERANO

- 1 polo.
- 1 pantalón.
- 1 gorra.
- 1 calzado de Seguridad.
- 1 chaquetilla.
- 1 crema solar.

INVIERNO

- 1 camisa.
- 1 pantalón.
- 1 Jersey.
- 1 gorro.
- 1 calzado de seguridad.
- 1 anorak.

ARTÍCULO 24.-TABLA SALARIAL

La tabla salarial definitiva de aplicación a los/las trabajadores/as será la contenida y establecida en el Anexo I para cada año de vigencia 2023, 2024, 2025 y 2026.

ARTÍCULO 25.- ANTIGÜEDAD

Complemento de antigüedad:

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en trienios del cuatro por ciento sobre el salario base hasta un límite del 60%.

Los trabajadores temporales, disfrutarán de este complemento en las mismas condiciones.

Devengo de antigüedad:

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la contrata.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el mes siguiente en que se cumpla, cuyo devengo será a partir del primer día del mes en que se cumpla.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Este complemento se abonará mensualmente, así como en las pagas extras de verano y Navidad (30 días en cada una) y en la de marzo (15 días).

A los trabajadores con jornada parcial se les abonará en función de su jornada.

ARTÍCULO 26.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

La empresa abonará a todo su personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

Cuantía: La fijada en el Anexo I del presente convenio para las funciones profesionales que correspondan.

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de verano, Navidad y marzo.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día veinte del mes de junio, la de Navidad se hará efectiva el día veinte del mes de diciembre y la de Marzo el día 15 del mes de marzo.

Periodo de devengo: Se devengarán en doceavas partes y en caso de alta o cese del trabajador durante el período devengado se abonará la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Paga de Verano: Se devengará del 1 de Julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Paga de Marzo: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

A partir del año 2025 los trabajadores tendrán derecho a percibir una Paga Extraordinaria denominada de San Martín de Porres cuya cuantía es la que se establece en la tabla salarial anexa para dicho año. Su devengo será anual, del 1 de enero a 31 de diciembre y su abono se realizará en el mes de octubre.

Además, para el personal de sdf se abonará un complemento de 25€ por el día efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 27.- PLUSES

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a) De transporte.
- b) De trabajo tóxico, penoso y peligroso.
- c) De nocturnidad.
- d) De asistencia.
- e) De actividad.

Los referidos pluses, excepto el plus de transporte y nocturnidad, al ser aquéllos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación, que se indican en el Artículo 30.

Los pluses antes indicados y cuyas cuantías se indican en la Tabla Salarial anexa, se cobrarán de forma mensual.

A los trabajadores con jornada a tiempo parcial, se les abonará tanto los pluses recogidos en este artículo como los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes y el salario base, en función de la proporción de jornada que presten respecto al personal de jornada completa. Todos los años se elaborará una tabla salarial reflejando los importes y porcentajes correspondientes al personal con jornada a tiempo parcial.

ARTÍCULO 28.- DÍA Y LUGAR DE PAGO

El abono de haberes se hará efectivo el primer día del mes siguiente o el último día hábil del mes anterior en caso de que ese primer día fuese domingo, festivo o víspera de festivo.

El lugar de entrega del recibo de salarios será el centro de trabajo.

ARTÍCULO 29.- ANTICIPOS

Voluntariamente todo trabajador/a tendrá derecho a un anticipo los días 15 de cada mes o anterior si éste fuera domingo o festivo, de una cuantía máxima del 90 % del salario devengado. Se solicitará a la Empresa antes del día 10 de cada mes.

Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

ARTÍCULO 30.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

El personal con más de seis meses en la Empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por un máximo de:

- Para el personal a jornada completa: 800 euros.
- Para el personal a jornada parcial: Parte proporcional de la cantidad anterior, en función de la jornada del trabajador.

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

La amortización de dicho préstamo se hará durante las 12 mensualidades posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamos.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la siguiente cantidad: 9.600 euros.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 31.- PRESTACIONES SOCIALES

En caso de rotura de gafas y sonotones durante la jornada laboral, la empresa abonará, para su reposición, un máximo por unidad de 70 euros.

Para ello, se crea un fondo límite de 1.400 euros anuales.

El personal con hijos minusválidos físicos o psíquicos recibirá una ayuda anual de 208 euros a cargo del fondo.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 32.- ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDAD Y HOSPITALIZACIÓN

En los supuestos de IT derivado de accidente laboral la Empresa complementará durante la primera baja del año hasta el 100% del salario mensual reflejado en la tabla salarial, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma. A partir de la segunda baja, se complementará hasta el 100% del salario mensual reflejado en la tabla salarial, excepto el plus de transporte, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma.

Del mismo modo se complementará hasta el 100% en los casos de hospitalización, mientras dure esto, y durante el período de convalecencia hasta un máximo de 15 días.

En los supuestos de IT derivada de enfermedad común la Empresa complementará hasta el 75% del salario mensual reflejado en la tabla salarial, excepto el plus de transporte, desde el cuarto hasta el decimoquinto día y hasta el 100% a partir del decimosexto día.

Este complemento tendrá lugar únicamente en las dos primeras bajas del año.

ARTÍCULO 33.- NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de permisos para las personas trabajadoras en caso de nacimiento y cuidado del menor.

ARTÍCULO 34.- JUBILACIÓN PARCIAL

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente al efecto, pudiendo los trabajadores acogerse a dicha modalidad de jubilación siempre que exista dicha posibilidad de forma expresa establecida en cualquier normativa de aplicación supletoria.

ARTÍCULO 35.- PRINCIPIOS GENERALES SEGURIDAD Y SALUD

Las empresas, los trabajadores y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en La Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector.

Asimismo, es compromiso de las partes el adoptar aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

ARTÍCULO 36.- VIGILANCIA DE LA SALUD

De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa garantizará a todos los empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Todos los trabajadores que se sometan a un RM dispondrán de la jornada de dicho día para efectuarse el mismo. En caso de que no coincida con su jornada, la misma se compensará con otro día de descanso.

ARTÍCULO 37.- GARANTÍAS SINDICALES

Los/as trabajadores/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo con la autorización previa de la Empresa. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición del Comité o delegados/as de Personal, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no perteneciente a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Delegados Sindicales, de Personal y miembros de Comités de Empresa:

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por el 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.

Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas: Consultas a organismos oficiales; consultas y asesoramiento sindical; reuniones sindicales, a nivel de central o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y/o sindical dentro y fuera de la Empresa.

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

Los/as delegados/as Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados/as en el ámbito de sus respectivas Empresas.

Los/as delegados/as de Personal y el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios, acristalado y con llave, para preservar la integridad del material puesto, diferenciado del que utilice la empresa, en todos los Centros de Trabajo.

ARTÍCULO 38.- CUOTAS SINDICALES

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

El/a trabajador/a interesado/a 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, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Ahorros y la Entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

ARTÍCULO 39.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Tanto las Organizaciones Sindicales como la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, en aras a la estabilidad en el empleo acuerdan, la empresa se compromete a no superar el porcentaje del 10% de eventualidad, del total de la plantilla fija a jornada completa, y el porcentaje del 18% en plantilla de jornadas parciales (sábados, domingos y festivos, etc..) en la contrata. En dichos porcentajes no estarán incluidos los eventuales contratados para verano, contratos de relevo, ni campañas especiales o refuerzo, interinidades, excedencias y sustituciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. · Personal Subrogado.

Al personal subrogado del Ayuntamiento de Arganda del Rey a la Empresa se le respetarán todos los derechos y condiciones laborales que tenían en el momento de la subrogación, tal y como se viene haciendo en la actualidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. · Régimen supletorio.

En todo lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado vigente y de aplicación en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. - Igualdad de oportunidades

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del sector de la Limpieza Pública Viaria y la RSU como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - Permiso de conducción.

Cuando para el desarrollo de su actividad por el trabajador sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización, y de manera especial el permiso de conducir específico para el trabajo

encomendado, "y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar, en todo momento, a aquella de las incidencias que se produzcan respecto de dicha autorización".

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. - 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. - Plan de Igualdad

Para el desarrollo de los Planes de Igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022, entre FCC MEDIO AMBIENTE SAU, UGT y CCOO.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Para el año 2025 Se establece un incremento salarial de un 2% sobre la masa salarial bruta. Dicho importe se repartirá proporcionalmente a la plantilla, cuya cuantía irá a la paga de San Martín de Porres, cuyo devengo será desde el 1 de enero a 31 de diciembre y su abono se hará afectivo en el mes de octubre.

Para el año 2026 se establece un incremento salarial de un 2,5% sobre la masa salarial bruta. Dicho importe se repartirá proporcionalmente a la plantilla, dividido el 50% en la paga de San Marín de Porres y el otro 50% en la Paga de Beneficios.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO ARGANDA DEL REY AÑO 2023 DEFINITIVAS

FUNCIONES PROFESIONALES	S. BASE	PLUS P.T.P.	NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS EQUIPACIÓN	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PAGA VACACIONES	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO	661,53	132,31		473,52	206,19	138,14	376,09	1.851,57	1.851,57	1.214,78	2.012,35	28.795,74
CONDUCTOR	661,53	132,31		268,79	70,85	138,14	376,09	1.273,59	1.273,59	636,80	1.328,54	22.637,22
CONDUCTOR NOCHE	661,53	132,31	165,38	268,79	70,85	138,14	376,09	1.273,59	1.273,59	636,80	1.328,54	24.456,41
PEÓN ESPECIALISTA	622,95	124,59		192,75	69,08	138,14	399,96	1.149,62	1.149,62	574,81	1.214,95	21.111,17
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE	622,95	124,59	155,74	192,75	69,08	138,14	399,96	1.149,62	1.149,62	574,81	1.214,95	22.824,28
PEÓN	597,42	119,48		177,17	63,67	138,14	328,19	1.100,13	1.100,13	550,07	1.170,02	19.585,16
PEÓN NOCHE	597,42	119,48	149,36	177,17	63,67	138,14	328,19	1.100,13	1.100,13	550,07	1.170,02	21.228,07
ENCARGADO	933,86	473,52	233,47	206,19	138,14	138,14		1.909,13	1.909,13	1.177,91	1.909,13	30.261,77
CAPATAZ	661,53	132,31		268,79	70,85	138,14	376,09	1.273,59	1.273,59	636,80	1.434,37	22.743,05
CAPATAZ NOCHE	661,53	132,31	165,38	268,79	70,85	138,14	376,09	1.273,59	1.273,59	636,80	1.434,37	24.562,24
OFICIAL MECÁNICO	661,53	132,31		268,79	70,85	138,14	328,19	1.273,59	1.273,59	636,80	1.806,58	22.588,36
OFICIAL 2.ª MECÁNICO	658,89	131,78		267,71	70,57	138,14	328,19	1.266,79	1.266,79	636,80	1.580,00	22.298,44
	11,00	11,00		11,00	11,00	11,00	11,00	1,00	1,00	1,00	1,00	

223 días de trabajo 1.687,5 horas.

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO ARGANDA DEL REY AÑO 2023 SDF DEFINITIVAS

FUNCIONES PROFESIONALES	S. BASE	PLUS P.T.P.	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS EQUIPACIÓN	C. LIBRANZA	PAGAS EXTRAS	PAGA MARZO	PAGA VACACIONES	SALARIO BRUTO
CONDUCTOR	21,79	4,36		8,85	2,33	4,55	12,39	3,78	623,80	311,90	650,71	11.087,65
CONDUCTOR NOCHE	21,79	4,36	5,45	8,85	2,33	4,55	12,39	4,16	623,80	311,90	650,71	11.978,65
PEÓN ESPECIALISTA	20,52	4,10		6,35	2,28	4,55	13,17	3,55	563,08	281,54	595,08	10.340,12
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE	20,52	4,10	5,13	6,35	2,28	4,55	13,17	3,90	563,08	281,54	595,08	11.179,20
PEÓN	19,68	3,94		5,84	2,10	4,55	10,81	3,26	538,84	269,42	573,07	9.592,78
PEÓN NOCHE	19,68	3,94	4,92	5,84	2,10	4,55	10,81	3,61	538,84	269,42	573,07	10.397,43
CAPATAZ	21,79	4,36		8,85	2,33	4,55	12,39	3,78	623,80	311,90	702,55	11.139,49
CAPATAZ NOCHE	21,79	4,36	5,45	8,85	2,33	4,55	12,39	4,16	623,80	311,90	702,55	12.030,49
OFICIAL MECÁNICO	21,79	4,36		8,85	2,33	4,55	10,81	3,67	623,80	311,90	884,86	11.063,74
OFICIAL 2.ª MECÁNICO	21,70	4,34		8,82	2,32	4,55	10,81	3,66	620,47	311,90	773,88	10.921,68
	110,00	110,00	110,00	110,00	110,00	110,00	110,00	770,00	2,00	1,00	1,00	

110 días de trabajo 770 horas.

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO ARGANDA DEL REY AÑO 2024 DEFINITIVAS

FUNCIONES PROFESIONALES	S. BASE	PLUS P.T.P.	NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS EQUIPACIÓN	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PAGA VACACIONES	SALARIO BRUTO
ADMINISTRATIVO	661,53	132,31		473,52	206,19	138,14	376,09	1.851,57	1.851,57	1.214,78	2.012,35	28.795,74
CONDUCTOR	661,53	132,31		268,79	70,85	138,14	376,09	1.273,59	1.273,59	636,80	1.328,54	22.637,22
CONDUCTOR NOCHE	661,53	132,31	165,38	268,79	70,85	138,14	376,09	1.273,59	1.273,59	636,80	1.328,54	24.456,41
PEÓN ESPECIALISTA	622,95	124,59		192,75	69,08	138,14	399,96	1.149,62	1.149,62	574,81	1.214,95	21.111,17
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE	622,95	124,59	155,74	192,75	69,08	138,14	399,96	1.149,62	1.149,62	574,81	1.214,95	22.824,28
PEÓN	597,42	119,48		177,17	63,67	138,14	328,19	1.100,13	1.100,13	550,07	1.170,02	19.585,16
PEÓN NOCHE	597,42	119,48	149,36	177,17	63,67	138,14	328,19	1.100,13	1.100,13	550,07	1.170,02	21.228,07
ENCARGADO	933,86	473,52	233,47	206,19	138,14	138,14		1.909,13	1.909,13	1.177,91	1.909,13	30.261,77
CAPATAZ	661,53	132,31		268,79	70,85	138,14	376,09	1.273,59	1.273,59	636,80	1.434,37	22.743,05
CAPATAZ NOCHE	661,53	132,31	165,38	268,79	70,85	138,14	376,09	1.273,59	1.273,59	636,80	1.434,37	24.562,24
OFICIAL MECÁNICO	661,53	132,31		268,79	70,85	138,14	328,19	1.273,59	1.273,59	636,80	1.806,58	22.588,36
OFICIAL 2.ª MECÁNICO	658,89	131,78		267,71	70,57	138,14	328,19	1.266,79	1.266,79	636,80	1.580,00	22.298,44
	11,00	11,00		11,00	11,00	11,00	11,00	1,00	1,00	1,00	1,00	

223 días de trabajo 1.687,5 horas.

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO ARGANDA DEL REY AÑO 2026 SDF PROVISIONALES

FUNCIONES PROFESIONALES	S. BASE	PLUS P.T.P.	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS EQUIPACION	C. LIBRANZA	PAGAS EXTRAS	PAGA SAN MARTIN PORRES	PAGA MARZO	PAGA VACACIONES	SALARIO BRUTO
CONDUCTOR	21,79	4,36		8,85	2,33	4,55	12,39	3,78	623,80	338,10	443,53	650,71	11.557,38
CONDUCTOR NOCHE	21,79	4,36	5,45	8,85	2,33	4,55	12,39	4,16	623,80	338,10	443,53	650,71	12.448,38
PEÓN ESPECIALISTA	20,52	4,10		6,35	2,28	4,55	13,17	3,55	563,08	338,10	413,17	595,08	10.809,85
PEÓN ESPECIALISTA NOCHE	20,52	4,10	5,13	6,35	2,28	4,55	13,17	3,90	563,08	338,10	413,17	595,08	11.648,93
PEÓN	19,68	3,94		5,84	2,10	4,55	10,81	3,26	538,84	338,10	401,05	573,07	10.062,51
PEÓN NOCHE	19,68	3,94	4,92	5,84	2,10	4,55	10,81	3,61	538,84	338,10	401,05	573,07	10.867,16
CAPATAZ	21,79	4,36		8,85	2,33	4,55	12,39	3,78	623,80	338,10	443,53	702,55	11.609,22
CAPATAZ NOCHE	21,79	4,36	5,45	8,85	2,33	4,55	12,39	4,16	623,80	338,10	443,53	702,55	12.500,22
OFICIAL MECÁNICO	21,79	4,36		8,85	2,33	4,55	10,81	3,67	623,80	338,10	443,53	884,86	11.533,36
OFICIAL 2.ª MECÁNICO	21,70	4,34		8,82	2,32	4,55	10,81	3,66	620,47	338,10	443,53	773,88	11.391,41
	110,00	110,0	110,00	110,00	110,00	110,00	110,00	770,00	2,00	1,00	1,00	1,00	

110 días de trabajo 770 horas.

(03/15.887/24)

