

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 14 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., con su personal adscrito al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos del municipio de Las Rozas de Madrid (código número 28103921012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., con su personal adscrito al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos del municipio de Las Rozas de Madrid, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 27 de junio 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 14 de octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. CON SU PERSONAL
ADSCRITO AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS
DEL MUNICIPIO DE LAS ROZAS DE MADRID**

CAPÍTULO I – NORMAS GENERALES

Artículo 1.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U y la representación legal de los trabajadores de los centros de trabajo de las actividades de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos que la empresa presta en el municipio de Las Rozas de Madrid.

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

Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local y regulará las relaciones de trabajo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U con todo el personal adscrito con las categorías adscritas a los servicios de Limpieza Viaria y Recogida de Basura con el Ilmo. Ayuntamiento de Las Rozas (Madrid).

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) 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.
- Los empleados que ostenten facultades de representación de la empresa o aquellos que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que, con independencia de su denominación, sean equivalentes a éstos (funciones profesionales por encima de Encargado).

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 3.- VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2024 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2029, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia (31/12/2029), manteniéndose la vigencia adicional del convenio vencido en todo su contenido hasta que las partes acuerden un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior.

Artículo 4.- ABSORCIÓN DE PERSONAL

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás normativa concordante.

Artículo 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas respetándose las condiciones más beneficiosas obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACION

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

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

Artículo 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente convenio Colectivo se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por tres miembros de la parte económica y tres de la parte social, y tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del Cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para solución de conflictos de ámbito colectivo.
- d) 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.

Procederá convocar la Comisión Mixta Paritaria indistintamente por cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse aquellas en el plazo máximo de tres días hábiles a partir de la fecha de la convocatoria.

La Comisión Mixta, deberá emitir el informe en un plazo de cinco días hábiles a contar desde el día siguiente en que fue solicitado.

Artículo 8.- INSTITUTO LABORAL

Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y de dicho Instituto Laboral y su reglamento a incorporar en los Convenios Colectivos (Art. 1, Párrafo 0 del citado reglamento y Art. 85 del Estatuto de los Trabajadores).

- 1) Las discrepancias producidas en el Seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto de la Comunidad de Madrid en su reglamento.
- 2) La solución de los conflictos que afecten a los/as trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid en su reglamento.

CAPÍTULO II – TIEMPO DE TRABAJO**Artículo 9- JORNADA DE TRABAJO****a) Personal con jornada de lunes a viernes**

La jornada efectiva de trabajo será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes, con un descanso diario de 30 minutos para el bocadillo, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo. Independientemente de lo anterior, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán días libres para el personal que realice su trabajo en el turno de noche.

Los días 24 y 31 de diciembre los trabajadores de limpieza viaria de los turnos de mañana y tarde finalizarán su jornada dos horas antes del horario habitual. El día 31 de diciembre, por tanto, será una hora de libranza complementaria a la hora de cobro. Durante estas horas de los días 24 y 31 de diciembre, se fijará un retén compuesto por dos peones y un conductor, a quienes se les retribuirá por este tiempo de retén.

Los sábados no festivos se abonarán como si de trabajo real se tratara.

b) Personal con jornada de sábados, domingos y festivos

El personal contratado para prestar servicios en sábados, domingos y festivos, tendrá una jornada diaria de 7 horas, con un descanso diario de 30 minutos para el bocadillo, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Para el personal que presta servicios en sábados, domingos y festivos, los días 25 de diciembre y 1 de enero la jornada diaria tendrá una hora menos de duración, finalizando una hora antes. Durante estas horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero se fijará un retén compuesto por dos peones y un conductor, a quienes se les retribuirá por este tiempo de retén.

c) Personal de recogida de R.S.U. a tiempo parcial

Este personal está contratado en función de los días de la semana que el Ayuntamiento de Las Rozas ha establecido para llevar a cabo estas tareas de recogida de R.S.U. en el municipio.

De esta forma, este personal tendrá una jornada diaria de 7 horas, con un descanso diario de 30 minutos para el bocadillo, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Este personal prestará servicios los días festivos del año que coincidan con su jornada.

Artículo 10.- HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES

Retribución de días festivos: El personal de la plantilla de diario (lunes a viernes) y el personal de recogida de RSU a tiempo parcial (L,X,V y S) que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirán por jornada efectivamente trabajada la cantidad establecida al respecto en el correspondiente acta acordada al efecto entre la Empresa y el Comité de Empresa, cuantía fija e invariable cualquiera que sea la categoría y antigüedad del trabajador, sin perjuicio de su retribución diaria.

En el acta anteriormente mencionada se fijarán tanto el valor de la hora extraordinaria como el precio del mercadillo independientemente de la categoría y antigüedad.

Estas cantidades se revisarán, a partir del 1 de enero de 2026 y durante los siguientes años de vigencia del presente convenio, en el IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

Artículo 11.- VACACIONES

Las Vacaciones tendrán una duración de un mes natural y se disfrutarán en los meses de julio y agosto.

De forma opcional el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones de forma fraccionada, en un máximo de dos periodos, dentro de los meses establecidos intercambiando días con otros compañeros. De esta forma, se permite el intercambio de 15 días de vacaciones entre dos trabajadores de la misma función profesional, de forma que cada trabajador disfrutará 16 días de vacaciones ininterrumpidos en el mes que le corresponde y los otros 15 días, también ininterrumpidos, en el periodo intercambiado con el compañero. La solicitud de intercambio deberá presentarse con un mínimo de 15 días de antelación al inicio de las vacaciones del primer trabajador, siendo preceptiva la previa aprobación por parte de la empresa para la validez del intercambio solicitado.

Para el personal que disfrute sus vacaciones fuera del período vacacional, siempre que este disfrute sea instado o requerido por la empresa, estas serán de 35 días naturales.

El reparto de los turnos de vacaciones irá rotando de forma cíclica cada año, tomando el sentido julio-agosto. Los cambios que pudieran producirse tras la firma del calendario de vacaciones no afectarán a la cíclica del turno, prevaleciendo este para el año siguiente.

El calendario de vacaciones se elaborará entre la empresa y el Comité de Empresa.

En el período vacacional la Empresa tendrá la facultad de reestructurar los servicios, respetando la jornada laboral establecida, sin menoscabo de la calidad del Servicio.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que establece literalmente lo siguiente:

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.

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

Artículo 12.- CAMBIO DE TURNO DEL PERSONAL DE TARDE DURANTE PERIODO VACACIONAL

Durante el periodo vacacional (julio, agosto y septiembre), la empresa ofrecerá a los trabajadores que prestan servicios en el turno de tarde la posibilidad de prestar servicios en el turno de mañana o noche, de forma que trabajadores contratados para sustituir vacaciones prestarían sus servicios, en lugar de los primeros, en el turno de tarde durante este periodo.

La aceptación o no del cambio de turno será voluntaria para el trabajador del turno de tarde al que se le ofrezca tal posibilidad. En caso de aceptar, empresa y trabajador suscribirán un acuerdo temporal de cambio de turno por el tiempo que se establezca.

No obstante lo anterior, el número de trabajadores del turno de tarde que podrán pasar al turno de mañana o al de noche durante el periodo vacacional quedará a criterio de la empresa y supeditado en todo caso a las necesidades de cobertura de vacaciones que tenga la empresa a lo largo de todo el citado periodo.

Artículo 13.- LICENCIAS Y PERMISOS

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.; asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días, sin que el trabajador sea dado de baja en la Seguridad Social los 15 primeros días, no así los 15 restantes.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido, como si de trabajo real se tratara, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) 20 días en caso de matrimonio.
- b) 1 día hábil por matrimonio de padres, padres políticos, hijos, hermanos y hermanos políticos. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad, se concederán tres días.
- c) 3 días muerte de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si el hecho se produce fuera de la Comunidad se concederán 5 días.
- d) 5 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.
El trabajador podrá elegir el momento del disfrute del permiso por hospitalización de familiar mientras esta hospitalización dure, pero habrá de disfrutarlo siempre de forma ininterrumpida.
- e) 1 día por muerte de tíos y sobrinos.
- f) 3 días en caso de adopción de un hijo y cuatro si para ello hubiera que desplazarse fuera de la Comunidad.
- g) 2 días por traslado del domicilio habitual.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir como paciente al médico especialista.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) El trabajador dispondrá de 1 día de permiso retribuido al año para acompañar al médico especialista o a urgencias a un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. El trabajador deberá justificar el hecho causante y que este coincide con su jornada laboral para tener derecho al disfrute del día completo.

A los solos efectos de este artículo, las parejas de hecho, siempre que se justifique fehacientemente esa situación, tendrán la misma consideración que los matrimonios legalmente establecidos.

Para justificar la relación o parentesco, el trabajador afectado habrá de presentar fotocopia del libro de familia suyo, así como el de sus padres o padres políticos, en función del grado y del vínculo (consanguinidad o afinidad) de parentesco que se pretenda acreditar. Las fotocopias de los libros de familia presentadas por el trabajador se archivarán en su expediente personal con el fin de que no sea necesario requerírselas para justificar futuras licencias retribuidas, sin perjuicio de que la empresa se vea obligada a volver a requerírselas si no las localizase.

En caso de que la documentación aportada por el trabajador no justificase suficientemente la relación o parentesco, la empresa motivará por escrito la insuficiencia de la justificación pudiendo el trabajador acreditarlo posteriormente por cualquier otro medio de prueba admitido en derecho, que habrá de ser validado por la empresa.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados con al menos 24 horas, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente (dentro de las 24 horas siguientes), y dichas licencias pervivirán mientras exista el hecho causante al que están vinculadas y con los límites máximos indicados para cada uno de los permisos.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

En caso de coincidir en domingo, la Festividad de San Martín de Porres se trasladará al lunes.

Los trabajadores que presten servicios a tiempo completo, que cuenten con una antigüedad en la empresa superior a seis meses, tienen derecho a disfrutar de 1 día anual de libre disposición retribuido, conforme a las siguientes pautas:

- Deberá solicitarse por escrito con al menos 7 días de antelación a su disfrute.
- Podrán coincidir en su disfrute un máximo de 2 trabajadores por jornada.
- No podrá disfrutarse en el periodo que va del 17 de diciembre al 9 de enero, ni en periodo vacacional.
- En caso de que se hayan presentado más de dos solicitudes para una misma jornada, prevalecerán las dos que se hayan presentado antes.

Artículo 14.- EXCEDENCIAS

Los trabajadores/as fijos con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. En el supuesto de ser inferior al periodo máximo, éste se podrá prorrogar con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 1 año, sin que en ningún caso pueda superar el periodo máximo de cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la empresa y el Comité de Empresa en el plazo de un mes.

Si el/la trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de 2 meses de antelación, perderá el derecho a su puesto en la Contrata, procediendo la empresa a cubrir está vacante. En caso contrario, será admitido/a inmediatamente en el mismo puesto y categoría.

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

CAPÍTULO III – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL**Artículo 15.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

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

Las definiciones de composición, funciones y tareas propias de cada grupo profesional y de cada función profesional, serán las establecidas en el capítulo V del Convenio General del Sector, estableciéndose las siguientes funciones profesionales en las tablas salariales:

- Grupo profesional de Mandos Intermedios: Encargado, Capataz/Capataz noche.
- Grupo profesional de Operarios: Conductor Limpieza Día, Conductor Recogida Día, Conductor Recogida Noche, Peón Limpieza Día, Peón Limpieza Noche, Peón Recogida día, Peón Recogida Noche, Oficial 1ª Mecánico, Oficial 2ª Mecánico y Oficial 3ª Mecánico.
- Grupo profesional de Administrativos: Oficial 1ª Administrativo, Oficial 2ª Administrativo, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Administrativo de 2ª

Artículo 16.- CONDUCTORES

Los vehículos de más de 3.500 kg y los “vehículos especiales” serán conducidos por trabajadores en posesión, al menos, del permiso de conducción C y que ostenten la función profesional de conductor. No tendrá la consideración de “vehículo especial” a estos efectos la mini-pala cargadora.

No obstante lo anterior, los vehículos de más de 3.500 kg y los “vehículos especiales” podrán ser conducidos por trabajadores con función profesional de peón en posesión del permiso de conducción C cuando sea necesario para realizar sustituciones temporales de conductores.

Todos los vehículos de menos de 3.500 kg y la mini-pala cargadora serán conducidos por personal con función profesional de peón y en posesión, al menos, del permiso de conducción B.

En el supuesto de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa y cumpliendo con la función que le ha sido encomendada le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará provisionalmente en otro puesto de trabajo, conservando su retribución y categoría durante un periodo máximo de 1 año, siempre que la sanción impuesta no se deba a embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria constitutiva de delito, salvo que esta sea como consecuencia de una orden directa de sus superiores.

Si transcurrido el año el trabajador continuara sin el carnet de conducir, la empresa le acoplará provisionalmente a otro puesto de trabajo hasta que le sea devuelto su carnet de conducir.

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

Los conductores, dentro de la jornada de trabajo, tendrán que realizar en todo caso las siguientes operaciones:

- a) Mantener en todo momento, en perfecto estado de higiene el interior de los vehículos.
- b) Verificar a diario los niveles de aceite y agua del vehículo que se le asigne a cada conductor, así como de cualquier anomalía que hubiese en este sentido.
- c) Ocuparse de la tarea de repostaje, una vez descargado el vehículo asignado.
- d) Llevar todos los días al finalizar la jornada el vehículo a las instalaciones, aparcándolo en el lugar que se le designe.

Los trabajadores con distinta función profesional que realicen operaciones de conducción tendrán que cumplir en todo caso con las enunciadas en los apartados a), c) y d).

Artículo 17.- ASCENSOS

Serán de libre designación por la empresa los puestos de Jefe de Servicio, Encargado General y Administrativos.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por concurso-examen, índice de absentismo y antigüedad de acuerdo con los criterios fijados al respecto en la correspondiente acta acordada al efecto entre la Empresa y el Comité de Empresa, entre el personal de la plantilla fija de diario.

Podrán acceder a tales puestos los trabajadores de inferiores categorías que lleven un mínimo de 365 días 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 puestos de trabajo– conforme a los siguientes criterios:

- Las promociones que surjan en la plantilla con jornada de lunes a viernes serán cubiertas preferentemente por personal con la misma jornada. Y en caso de no cubrirse, serán cubiertas entre el resto del personal. En todo caso se promocionará al puesto en jornada de lunes a viernes.
- Asimismo, tanto las promociones anteriores como el resto de promociones que surjan en la plantilla se cubrirán teniendo en cuenta el índice de absentismo del trabajador de acuerdo con los criterios fijados al respecto en el correspondiente acta acordada al efecto entre la Empresa y el Comité de Empresa

En el tribunal examinador, los trabajadores estarán representados por un miembro del Comité de Empresa elegido por ellos mismos según la categoría profesional que se tenga que cubrir.

Artículo 18.- PLAZAS VACANTES PLANTILLA E INGRESOS

El 50% de las vacantes fijas que se produzcan por fallecimiento y jubilación y puestos de nueva creación que se produzcan en la categoría de peón en la plantilla con jornada de lunes a viernes serán cubiertas con personal voluntario procedente tanto de la plantilla a tiempo parcial como del personal con contratos fijos discontinuos, mediante concurso-examen, índice de absentismo y antigüedad, según regula el artículo 17 de dicho convenio.

Asimismo, el 50% de las plazas vacantes restantes se cubrirán a criterio de la empresa.

Artículo 19.- FORMACIÓN Y PROMOCION EN EL TRABAJO

Aquellos trabajadores que cursen con regularidad estudios oficiales para la obtención de título académico o profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo cuando así este instaurado en la empresa, debiendo justificar su asistencia al curso.

La empresa se compromete a impartir los cursos de formación o reciclaje que considere necesarios, dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 20.- SANCIONES Y DESPIDOS

Todas las sanciones graves o muy graves serán puestas en conocimiento del Comité de Empresa, por escrito, con una antelación mínima de 24 horas, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

El resto de sanciones serán puestas, por escrito, en conocimiento del Comité de Empresa en el plazo de 24 horas, desde la comunicación de la sanción al trabajador, exponiéndose los motivos y la clase de sanción.

Artículo 21.- PRENDAS DE TRABAJO

Durante el primer año del trabajador en la empresa se efectuarán dos entregas de ropa:

- I. Una primera entrega de ropa – de verano o invierno, según corresponda – en el momento de la incorporación del trabajador a la empresa, de la siguiente forma:

Conductores:

- 2 Pantalones de invierno.
- 2 Pantalones de verano.
- 4 Camisas al año, dos de ellas de manga corta.
- 1 Anorak cada año.
- 2 Forros polares.
- 1 Par de botas de invierno.
- 1 Par de zapatos de verano.
- 1 Cazadora de verano.

Peones:

- 2 Pantalones de pana al año.
 - 2 Pantalones de tergal al año.
 - 1 Traje de agua cada año.
 - 1 Par de botas de material.
 - 2 Forros polares.
 - 1 Par de zapatos de verano.
 - 1 Cazadora de verano.
 - 1 Anorak cada año.
 - 4 Camisas al año, dos de ellas de manga corta.
 - 1 Par de botas de agua que se entregarán únicamente al trabajador que lo solicite para la prestación de sus servicios.
- II. Una segunda entrega de ropa, que se hará efectiva entre el 15 y el 31 de mayo, si se trata de la ropa de verano, o entre el 15 y el 30 de septiembre, si se trata de la ropa de invierno. Las prendas a entregar en esta segunda entrega serán las relacionadas en el apartado I, en función de la temporada que corresponda.

La posible variación de las prendas de trabajo estará supeditada al acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores.

En los siguientes años la entrega de ropa será a reposición, previa entrega de la prenda deteriorada. No obstante lo anterior la empresa tratará de conseguir una ropa de mayor calidad con el ánimo de minimizar la cantidad de ropa entregada por reposición.

Las prendas de trabajo son propiedad de la empresa, por lo que los trabajadores no podrán destinarlas a otros usos distintos de los correspondientes por el desempeño de su trabajo dentro de la empresa.

En el caso de incorporaciones temporales, al finalizar su contrato deberán hacer entrega de la ropa usada que lleve el anagrama de la empresa y/o el ayuntamiento, a fin de que dichas prendas no sean utilizadas para uso particular.

En el supuesto que exista una modificación sustancial en la ropa de trabajo que genere una falta de uniformidad en el vestuario de la plantilla, se entregará la nueva uniformidad completa (verano e invierno) a cada trabajador.

CAPÍTULO IV – CONDICIONES ECONÓMICAS**Artículo 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Se establecen en Anexo I del presente Convenio Colectivo:

- **Para el año 2024:**
 - Mantenimiento tablas salariales actuales
- **Para el año 2025:**
 - Mantenimiento tablas salariales actuales
- **Para el año 2026:**
 - Se establece un incremento salarial del 4%
- **Para el año 2027:**
 - Se establece un incremento salarial del 4%
- **Para el año 2028:**
 - Se establece un incremento salarial del 4%
- **Para el año 2029:**
 - Se establece un incremento salarial del 4%

Asimismo, a partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitación pública o privada cuyo inicio de expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente Convenio en el BOCAM se pacta un incremento salarial del 4% sin que en ningún caso se genere derecho a la percepción de atrasos por parte de los trabajadores.

Se pacta una revisión salarial por la diferencia, siempre que sea positiva, entre el sumatorio de los incrementos salariales anteriores (20%) y el sumatorio de los IPC'S definitivos de los años de vigencia del Convenio, que será de aplicación a partir del 31 de diciembre del año 2029.

Artículo 23.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

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

- a) Cuantía: Será la fijada en el anexo II del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponde a 30 días sobre el salario base de las pagas de Verano y Navidad, y de 15 días en la paga de San Martín de Porres.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de: Paga de Verano, Navidad y festividad de San Martín de Porres.
- c) Fecha de abono: Verano, 15 de junio o día hábil anterior; Navidad, el día 15 de diciembre y San Martín de Porres, el 15 de octubre o día anterior.
- d) Período de devengo: Estas pagas se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.
 - Verano: Se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.
 - Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.
 - San Martín de Porres: Se devengará del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en curso.

Artículo 24.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

El día 15 del mes de marzo, el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios de acuerdo con lo expresado en la tabla salarial del anexo final, a la que se sumará el complemento de antigüedad correspondiente a 15 días.

Esta gratificación por participación en Beneficios se devengará anualmente y día a día (del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al de su abono), y se abonará en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Artículo 25.- PLUSES

Son los indicados en el anexo final y se denominan:

- Plus de asistencia: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I.
- Tóxico, Penoso y Peligroso: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I.
- De especialidad: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I.
- De transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.
- De conservación y mantenimiento de ropa: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar y suplir los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de la limpieza periódica y mantenimiento de las prendas de trabajo.
- De nocturnidad: Se abonarán en la cuantía que se establece en las tablas salariales del Anexo I.
- De actividad: se abonará al trabajador por la acumulación de residuos en los días posteriores al día festivo no trabajado.
- Plus de césped: Será para cada función profesional el que se determina en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 26.- ANTIGÜEDAD

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la Empresa, consistente en tres bienios (períodos de 2 años) del cinco por ciento (5%) y posteriores quinquenios (períodos de 5 años) del siete por ciento (7%), calculados sobre el salario base correspondiente, respetándose en todo caso los límites legalmente establecidos.

Artículo 27.- DIA DE PAGO

El día de pago será el último día de cada mes. Si éste fuera festivo o sábado se pagaría el día anterior. Los trabajadores dispondrán de una hora para el cobro de la nómina mensual.

Artículo 28.- LUGAR DE PAGO

El lugar de pago, será el Centro de Trabajo.

Artículo 29.- ANTICIPOS

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten de una cuantía máxima de 416,64 €.

Estas cantidades se revisarán, a partir del 1 de enero de 2026 y durante los siguientes años de vigencia del presente convenio, en el IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

CAPÍTULO V – MEJORAS SOCIALES Y JUBILACIÓN

Artículo 30.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada por la empresa, de la que se derive su muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en su caso, percibirán en concepto de indemnización 38.554,95 €, independientemente de las prestaciones que por este motivo les correspondan.

Estas cantidades se revisarán, a partir del 1 de enero de 2026 y durante los siguientes años de vigencia del presente convenio, en el IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

Artículo 31.- HOSPITALIZACION, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD

En caso de hospitalización y desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 100% de su salario real.

En caso de accidente laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá el 100% del total devengado como si de trabajo real se tratara, haciéndose el pago el día normal de cada mes.

En caso de baja por ILT de un trabajador, la Empresa abonará el 100% de su salario real desde el primer día de la baja por enfermedad.

Artículo 32.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

La empresa establecerá un fondo para la concesión de anticipos reintegrables en la cuantía de 10.453,11 €, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

La concesión y la cuantía de cada anticipo se decidirá entre un Representante de la empresa y otro de los Trabajadores, que estudiarán las solicitudes atendiendo a la necesidad y urgencia de cada caso, el importe del anticipo tendrá una cuantía máxima de 1.210,37 €.

La amortización de dicho anticipo se establece en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras).

Deberá transcurrir al menos un mes desde la total amortización de un anticipo para poder solicitar otro, salvo casos de máxima necesidad que serían valorados por la empresa y la RLT.

Estas cantidades se revisarán, a partir del 1 de enero de 2026 y durante los siguientes años de vigencia del presente convenio, en el IPC real del año anterior, siempre que sea positivo.

La empresa hará entrega mensualmente al Comité de un informe sobre el estado de la concesión de estos anticipos.

Artículo 33.- JUBILACION

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

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores del servicio de limpieza viaria y recogida de RSU de Las Rozas. El incentivo de jubilación parcial establecido en el citado Acuerdo Colectivo se abonará en todo y único caso de la siguiente forma: en el momento de producirse la jubilación parcial de algún trabajador de este colectivo (los nacidos antes del 01/01/1958) la empresa le abonará en concepto de incentivo para la jubilación parcial y por cada año de trabajo en la misma, la cantidad de 204,39 euros por año.

CAPÍTULO VI – DERECHOS SINDICALES

Artículo 34.- GARANTIAS SINDICALES

Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa por escrito a la Empresa y en casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa petición del Delegado de Personal, podrá autorizar a que se realicen dentro del horario de trabajo, siempre que se solicite con 48 horas de antelación.

Para asuntos sindicales que requiriesen el asesoramiento de las Centrales Sindicales se permitirá el acceso a los centros de trabajo de los representantes sindicales no pertenecientes a la Empresa, previa notificación a la misma.

Delegados Sindicales y Comité de Empresa:

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por la ley. 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 sindical dentro y fuera de la Empresa.

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

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciados del que utilice la Empresa en todos los centros de trabajo.

Se estará supeditado a las posibles modificaciones legales que se pudieran establecer en un futuro.

Artículo 35.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden 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, por el período de un año.

Artículo 36.- ASAMBLEAS DE TRABAJADORES

Los trabajadores podrán celebrar asambleas dentro de las instalaciones de la empresa. A dichas asambleas podrán asistir asesores sindicales no pertenecientes a la empresa.

Durante el periodo de negociación del Convenio Colectivo se podrán consumir hasta 2 horas de asamblea dentro del tiempo de trabajo.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores relativos al derecho de reunión.

Artículo 37.- CENSO

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

- Nombre.
- Apellidos.
- Función profesional.
- Fecha de antigüedad.
- Tipo de contrato.

La empresa, con el fin de tener actualizada la información y documentación concerniente a cada trabajador en el ámbito de la relación laboral, podrá requerirles en cualquier momento los datos personales y la documentación necesarios, teniendo el trabajador obligación de facilitárselos. La empresa custodiará la información, cumpliendo en cada momento con la normativa vigente, procurando en todo momento que las actualizaciones de información y documentación se lleven a cabo de forma proporcionada.

CAPÍTULO VII – SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**Artículo 38.- SALUD Y SEGURIDAD**

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente y en el presente Convenio. Este Comité se reunirá de forma periódica una vez cada 3 meses, y en caso necesario, cuando sea preciso.

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

La empresa realizará una revisión médica anual para todo el personal afectado por el presente convenio, con cargo a la empresa en el centro médico que a tal efecto designará. El resultado de este reconocimiento se entregará al interesado. De conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

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

Asimismo, se habilitará con carácter voluntario para todo el personal una vacuna contra el tétano, salvo renuncia expresa y por escrito del trabajador.

La empresa anunciará con 10 días de antelación las fechas para la habilitación de las diferentes vacunas.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Los trabajadores que se viesen o se hayan visto afectados por las modificaciones de las condiciones de trabajo a consecuencia de la implantación de la recogida lateral, se les respetará la categoría profesional, así como el salario que viniera percibiendo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La empresa fomentará la contratación de mujeres de forma que, a ser posible, se garantice su presencia en la misma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

En materia de igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022 entre el grupo FCC Medio Ambiente, UGT y CCOO.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

La Empresa no podrá tener contratados más de 25 trabajadores en la modalidad de contrato fijo discontinuo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Una vez iniciado el nuevo servicio, tras la nueva adjudicación del actual contrato para la Limpieza Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos del Municipio de Las Rozas de Madrid, se efectuarán los siguientes ascensos de acuerdo con el listado establecido al respecto en el correspondiente acta acordada al efecto entre la Empresa y el Comité de Empresa:

7 ascensos a la categoría de Conductor

4 ascensos a la categoría de auxiliar administrativo de segunda o superior.

3 ascensos a la categoría de oficial tercera mecánico

DISPOSICIÓN FINAL

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

NORMATIVA DE APLICACIÓN

En lo no regulado en el presente Anexo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y en normas de general aplicación.

ANEXO I
TABLA SALARIAL DEL SERVICIO DE LV Y RECOGIDA DE LAS ROZAS PARA EL AÑO 2024

GRUPO PROFESIONAL	Nº DE MESES/ PAGAS	FUNCIÓN PROFESIONAL	SALARIO BASE	11	PLUS TOXICO	11	PLUS TRANSPORTE	11	PLUS CONS. Y IMPT. ROFA	11	PLUS ASISTENCIA	11	PLUS NOCTURNO	11	PLUS ESPECIALIDAD	11	PLUS CESPED	11	PAGA BENEF.	1	PAGA SAN MARTIN	2	1	VACACIONES	1	TOTAL ANUAL	PLUS ACTIVIDAD	NOCTURNIDAD DIARIO
MANDOS		Encargado	1.206,20	241,24	106,82	106,82	251,35	0,00	313,87	0,00	902,70	830,67	1.519,37	2.203,15	31.536,62	0,00	9,10											
INTERMEDIOS		Capataz	1.143,57	228,71	106,82	106,82	85,91	0,00	153,12	131,78	830,67	1.422,47	2.076,77	28.106,99	33,76	8,58												
OPERARIOS		Capataz noche	1.143,57	228,71	106,82	106,82	85,91	0,00	153,12	131,78	830,67	1.422,47	2.076,77	30.175,43	33,76	0,00												
		Conductor limpieza día	1.128,62	225,72	106,82	106,82	83,08	0,00	150,65	0,00	755,58	1.372,42	2.028,79	26.103,61	0,00	8,45												
		Conductor Rec. Día	1.086,53	217,31	106,82	106,82	76,59	0,00	143,61	131,63	760,91	1.326,00	1.967,01	26.703,14	33,76	8,10												
		Conductor Rec. Noche	1.086,53	217,31	106,82	106,82	76,59	0,00	143,61	131,72	784,45	1.337,20	2.050,98	28.797,76	33,76	0,00												
		Peón Limpieza Día	1.017,84	203,57	106,82	106,82	60,86	0,00	146,32	0,00	670,62	1.225,90	1.640,32	23.497,84	0,00	7,53												
		Peón Limpieza Noche	1.017,84	203,57	106,82	106,82	60,86	0,00	146,32	0,00	670,62	1.225,90	1.640,32	25.283,42	0,00	0,00												
		Peón Rec. Día	981,36	196,27	106,82	106,82	55,61	0,00	139,55	131,49	679,53	1.186,65	1.585,38	24.214,77	32,86	7,23												
	Peón Rec. Noche	981,36	196,27	106,82	106,82	55,61	0,00	139,55	131,49	700,23	1.196,59	1.657,59	26.051,08	32,86	0,00													
	Oficial 1º Mecánico	1.148,73	229,75	106,82	106,82	85,96	0,00	153,98	141,12	789,86	1.410,90	2.092,71	28.199,17	0,00	8,62													
	Oficial 2º Mecánico	1.086,52	217,30	106,82	106,82	76,59	0,00	143,61	131,63	738,15	1.315,94	1.966,46	26.636,77	0,00	8,10													
	Oficial 3º Mecánico	1.017,84	203,57	106,82	106,82	60,86	0,00	146,32	0,00	670,62	1.225,90	1.640,32	23.497,84	0,00	7,53													

GRUPO PROFESIONAL	Nº DE MESES/ PAGAS	FUNCIÓN PROFESIONAL	12		1		TOTAL AÑO	
			SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA NAVIDAD	TOTAL AÑO	TOTAL AÑO
ADMINISTRATIVOS		Oficial 1º Administrativo	1706,18	87,49	1493,01	1493,01	24.510,06	24.510,06
		Oficial 2º Administrativo	1.676,76	87,49	1.452,50	1.452,50	24.076,00	24.076,00
		Auxiliar Administrativo	1.622,10	87,49	1.397,84	1.397,84	23.310,76	23.310,76
		Auxiliar Administrativo 2º	1.364,20	87,49	1.139,95	1.139,95	19.700,18	19.700,18

(03/16.724/24)

