

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A.U., Y LOS
TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA
VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA
LOCALIDAD DE SAN MARTIN DE VALDEIGLESIAS(MADRID) 2022 –
2025.**



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA, S.A.U., Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LA LOCALIDAD DE SAN MARTIN DE VALDEIGLESIAS (MADRID) 2022-2025.

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

ARTICULO 1. - PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO COLECTIVO.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las siguientes representaciones de la Dirección de la Empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., y de otra por la Representación Legal de los Trabajadores (Delegado de Personal) de los trabajadores adscritos a la contrata correspondiente al Servicio de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Localidad de San Martín de Valdeiglesias.

Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

-POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

D. José Antonio Gallardo Cubero.
D. José Angel Mondejar Pérez.
D^a. Carmen Castro de la Fuente.
D^a. Macarena Oliván García.

-POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) DEL SERVICIOS DE LIMPIEZA PUBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE LA LOCALIDAD DE SAN MARTIN DE VALDEIGLESIAS:

D. David Estevez Santillán.

Las partes firmantes de este acuerdo tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación; 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.- AMBITO DE APLICACIÓN; PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., y sus trabajadores, adscritos al centro de trabajo de los servicios de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Localidad de San Martín de Valdeiglesias servicio del cual la empresa es adjudicataria, y siempre y cuando permanezcan vinculados al servicio de la referida localidad, quedando por tanto el ámbito territorial circunscrito a dicho término municipal.

ARTÍCULO 3.- AMBITO TEMPORAL. VIGENCIA Y DENUNCIA.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2025.

La denuncia del presente Convenio Colectivo será de carácter automático, estando en vigor, en cualquier caso, durante la negociación de uno nuevo y hasta la firma definitiva del mismo.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN DEL PERSONAL.

Las partes pactan expresamente que en todo lo relativo a la estabilidad en el empleo derivado de la subrogación del personal en los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contraria y/o figuras análogas, así como todas las previstas en el Convenio General del Sector, se estará a lo establecido en el Capítulo XI, artículos 49 y siguientes (u otros que los sustituyan, en su caso, en su momento) del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

ARTÍCULO 5.- CONDICIONES. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se consideran mínimas, respetándose a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de cualquier otra índole que fueran más beneficiosas que las recogidas en este convenio, consideradas en conjunto y cómputo anual.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del precepto o preceptos afectados del convenio.

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, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

La revisión o modificación y/o aumento de las retribuciones y las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones y/o condiciones 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.

ARTICULO 7.- DERECHOS ADQUIRIDOS.

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

ARTICULO 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

1.- Constitución de la comisión mixta paritaria. Procedimiento y plazos.- Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 48 horas desde la convocatoria, levantándose acta de la reunión y haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como orden del día.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las

cláusulas de este convenio y las establecidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, 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.

2-. Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

ARTICULO 9.- SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

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

Por cuanto se refiere a los procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

Ambas partes acuerdan expresamente que para recurrir a la resolución de conflictos de índole colectivo o plural a través del sistema de arbitraje, será necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores. En idénticos términos, se hace constar expresamente por las partes signatarias, que la sumisión al arbitraje en la negociación de convenios, acuerdos o pactos colectivos de cualquier tipo, naturaleza o clase será siempre con carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento expreso y conjunto de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores.

CAPITULO II- CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 10.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO - MOVILIDAD FUNCIONAL- PERMUTAS.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables, así como atendiendo a las condiciones especiales del ámbito en el que se desarrolla la prestación del servicio.

Los/as trabajadores/as adscritos a la contrata podrán cambiar el puesto de trabajo o turno con otro compañero de trabajo de puesto de igual o similar área funcional si ambos reúnen los requisitos necesarios para el desempeño del nuevo puesto, siempre y cuando no perjudique el Servicio.

Igualmente podrán cambiar los días de libranza o trabajo dentro del mismo puesto de trabajo cuando se cumplan los requisitos estipulados en el párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos precedentes, todos los cambios deberán ser comunicados al inmediato superior con carácter previo a su ejecución, a fin de que por la Dirección de la empresa se pueda tener el correcto conocimiento del personal que se encuentre prestando servicios en cada momento.

ARTICULO 11.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo, será de 1533 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, con un promedio de 35 horas semanales.

- En el Servicio de Limpieza Viaria: Con carácter general, el horario de prestación de dicho servicio será de lunes a viernes de 08:00 a 14:00 horas, y Sábados de 07:00 a 12:30 horas (Sábados alternos) y, los lunes y los miércoles el personal que no trabaja el sábado realizará el servicio del mercadillo hasta las 15:30 (o hasta fin de servicio). Quedan exceptuados aquellos servicios que, por sus características, requieran otro horario, quedando reflejados en un anexo al presente convenio; se establece un tiempo de descanso de 30 minutos diarios que se considerarán tiempo efectivo de trabajo

Entre el final de una jornada laboral y el inicio de otra deberán mediar al menos 12 horas de descanso.

- En el servicio de Recogida de RSU: La jornada será de 35 horas semanales de promedio, distribuidas de Lunes a Sábado, en turnos de mañana y noche.

Se establecen con carácter general los siguientes turnos de trabajo, no obstante, los mismos se podrán modificar atendiendo a las necesidades de servicio existentes en cada momento:

El turno de mañana dará comienzo a las 06:00 horas.

El turno de tarde a las 20:30 horas.

Se considerarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre.

ARTICULO 12.- VACACIONES

1. Disposiciones generales

- a) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones acordado con la empresa 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 el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- b) En el supuesto de que el período 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.
- c) A los/as trabajadores/as que no completen un año de servicio les corresponderá como vacaciones la parte proporcional correspondiente al período comprendido entre el momento de su ingreso y el 31 de Diciembre, redondeando el resultado en días a favor del trabajador.
- d) La fijación del periodo de vacaciones se realizará mediante un sorteo inicial el primer año que fije los turnos de rotación. El reparto de los turnos de vacaciones se publicará en un cuadrante en el mes de mayo.
- e) Se permitirán cambios entre los trabajadores del mismo área funcional siempre y cuando el servicio no sufra un perjuicio y quede cubierto. Sin perjuicio de lo anterior, todos los cambios deberán ser comunicados al inmediato superior con carácter previo a su ejecución, a fin de que por la Dirección de la empresa se pueda tener el correcto conocimiento del personal que se encuentre prestando servicios en cada momento.

2. Vacaciones anuales:

Las vacaciones se disfrutarán del día 1 al 31 de julio, del 1 al 31 de agosto o del 1 de septiembre al 1 de octubre, salvo acuerdo en contrario.

- a) En el caso de baja por permiso por nacimiento de hijo, las vacaciones podrán comenzarse el mismo día de la reincorporación.
- b) Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de un día de permiso que coincida con "un puente", con cargo a sus asuntos propios debiendo garantizarse que el servicio queda suficientemente atendido al libre criterio de la empresa, que responderá motivadamente en caso de denegación, no pudiendo ejercer dicho derecho más de una vez dentro de ese mismo año. En caso de desacuerdo, se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección por antigüedad en el servicio y turno, respetando aquellos que ya estuvieran establecidos.

ARTICULO 13.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS.

Todos los/as trabajadores/as/as vinculados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de licencia retribuida por los siguientes motivos:

1. Por razón de matrimonio, quince días naturales; En el supuesto de celebrarse éste fuera del municipio habitual del trabajador, podrá disfrutar hasta dos días más sin sueldo.
2. Por el fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliables a cinco días naturales si el fallecimiento ocurriera fuera de la Comunidad de Madrid. En el caso de tíos y sobrinos, el permiso será de un día natural.
3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
4. En caso de enfermedad u operación justificada mediante certificado del médico que asistió al enfermo, de hijos, padres, cónyuges o convivientes, hermanos, padres políticos, abuelos y nietos, según la siguiente escala:
 - a. Enfermedad u operación Leve dos días.
 - b. Enfermedad u operación Grave cuatro días.
 - c. Enfermedad u operación Muy grave siete días.

Si el facultativo no califica la enfermedad u operación se considerará leve (a los efectos de este permiso).

5. Por traslado de domicilio habitual, 2 días naturales.
6. Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos en la fecha de celebración de la ceremonia, ampliándose a dos días más cuando el acto se celebre fuera de la Comunidad de Madrid.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, tales como:
 - a. Asistencia a Tribunales o Jurados previo nombramiento o citación.
 - b. Asistencia a reuniones de asociaciones de vecinos, siempre que ocupe cargos directivos en las mismas, justificando con el acta de reunión, con un límite 15 horas anuales.
 - c. Asistencia a las sesiones de Tribunales de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente como miembro del mismo.
 - d. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración.
 - e. Para la Renovación del Documento Nacional de Identidad.
 - f. Para atender a requerimientos oficiales de comparecencia en las dependencias oficiales de la Agencia Estatal Tributaria.

Todos estos permisos tendrán que ser preavisados con la máxima antelación posible y justificados, aportando la citación y posterior documentación que acredite el tiempo que han permanecido en el lugar.

ARTICULO 14.- DIAS ASUNTOS PROPIOS.

Todos los trabajadores a tiempo completo disfrutarán de cuatro días de permiso al año por asuntos propios. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, pudiéndose distribuir como ampliación a las Fiestas de Navidad y Semana Santa.

La mitad de los días habrán de disfrutarse a partir del 7 de enero, en el periodo comprendido hasta el 30 de junio. Y el resto de los días entre los meses de Octubre y Diciembre.

Será obligatorio disfrutarlos durante el año en curso perdiéndose el derecho a los mismos en caso de no disfrutarlos; no compensándose económicamente los días no disfrutados. Sin perjuicio de lo anterior, cuando no se disfruten por razones del Servicio, a lo largo del año en curso, podrá concederse durante el mes de enero del ejercicio siguiente.

Deberán ser solicitados con quince días de antelación y, en caso de denegación, ésta deberá producirse, como mínimo, cinco días antes de la fecha prevista para el permiso. En caso de desacuerdo en el momento de formular las solicitudes por el personal de un mismo departamento, se establece un riguroso orden de rotación con prioridad de elección por antigüedad en el servicio y turno, respetando aquellos que ya estuvieran establecidos

ARTICULO 15.- LICENCIAS CON SUELDO PARCIAL Y NO RETRIBUIDO.

Licencias sin sueldo:

Los/Las trabajadores/as que lleven como mínimo un año en el servicio podrán pedir, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a quince días, ni superior a seis meses, con reserva del puesto de trabajo.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años. El trabajador/a solicitará la licencia al menos, con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute. Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Los/Las trabajadores/as que hagan uso de este derecho se verán incurso en incompatibilidad para desempeñar otra actividad remunerada durante la franja horaria en que han solicitado la licencia.

ARTICULO 16.- LICENCIAS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SUPUESTOS DE NACIMIENTO DE HIJO Y ADOPCIÓN.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia, siempre cumpliendo con los requisitos legales establecidos al efecto. Asimismo, quedarán exentas de realizar trabajos en horario nocturno si lo tuviere asignado, durante la gestación y los doce primeros meses desde la fecha de nacimiento del hijo/a, previa petición de la interesada.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Permiso por nacimiento de hijo.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de

dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En lo no recogido en este apartado, se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

Permiso por cuidado del lactante.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. En lo no recogido en este apartado, se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

Reducción de Jornada Laboral.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En lo no recogido en este apartado, se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

Riesgo durante la lactancia natural.

En el supuesto de riesgo durante la lactancia natural en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En lo no recogido en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación y resto de normativa vigente en cada momento.

ARTÍCULO 17.- EXCEDENCIAS.

1. Para el cuidado de familiares.

a. Cuidado de Hijos:

Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b. Cuidado de un familiar:

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los Servicios.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeñaba. Transcurrido este período la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de igual nivel y retribución.

Las excedencias contempladas en los presentes apartados a. y b, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familiar numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

2. Otras excedencias:

Los/as trabajadores/as con una antigüedad igual o superior a un año, podrán solicitar excedencia voluntaria por interés particular. La duración de la excedencia reflejada en el presente apartado no podrá ser en ningún caso inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de ese periodo, siendo prorrogable en periodos de 3 meses.

Los excedentes tendrán que entregar junto con la solicitud de su reincorporación (que habrá de realizarse con un mes de antelación) su vida laboral a efectos de acreditar que no han prestado servicios de la misma actividad durante el periodo de excedencia. En caso de no verificarlo será justa causa para denegar el reingreso.

CAPITULO III – CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 18.- ESTRUCTURA SALARIAL.

El salario de cada trabajador/a estará formado por:

a) Salario Base: Su cuantía será la que se fije anualmente para cada uno de las áreas funcionales o puestos de trabajo existentes.

b) Antigüedad: Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres trienios del cinco por ciento sobre el salario base y posteriores quinquenios del siete por ciento también sobre el salario base.

Devengo de antigüedad: La fecha inicial del cómputo de antigüedad será desde el 1 de Enero de 2012.

c) Plus o prima de Productividad: Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo percibirán junto con la nómina del mes de septiembre de cada año, un plus o prima de productividad (en pago único anual) en las cuantías determinadas en las tablas salariales cuya finalidad y justificación es la de incentivar la mejora de la productividad y eficiencia en el trabajo prestado en la contrata.

Este plus de productividad se calculará (sistema de cálculo) de manera proporcional a la jornada efectivamente realizada en cada año, si bien, se devenga en su importe total de una única y sola vez. De tal manera que el importe resultante, una vez calculado el mismo, es indivisible y no puede ser fraccionado, sin perjuicio del sistema de cálculo establecido. Por ello, el importe total del pago único se abonará de manera completa e íntegra por la empresa prestataria del servicio en el momento en que deba procederse a su pago o abono.

Los trabajadores con jornada a tiempo parcial percibirán dicho plus o prima en el importe proporcional a su jornada de trabajo.

d) Plus toxico penoso y peligroso: Los trabajadores que presten su actividad en puestos de trabajo que tengan manifiesta peligrosidad, toxicidad ó penosidad, percibirán un plus toxico penoso en las cuantías determinadas en las tablas salariales.

e) Plus Funcional Conductor RSU: Todo aquel trabajador que, desempeñe con carácter habitual las tareas de conductor en el servicio de RSU percibirá un plus funcional de conductor. Para realizar dichas tareas el trabajador deberá estar en posesión del carné o permiso de conducir correspondiente y tener los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Asimismo, las funciones de conductor incluirán el deber y obligación de velar porque el vehículo o máquina que conduzca el trabajador salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, observando las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los vehículos. Se fija importe del referido Plus funcional de conductor RSU en la cantidad de 50,00 € brutos al mes. Dicho importe se abonará en su integridad si se han realizado las tareas de conductor durante todo el mes, en caso contrario, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si no concurre la habitualidad en la realización de las tareas de conductor que da lugar al devengo del plus, el referido importe del plus no se abonará en su integridad, abonándose, en estos casos, la parte proporcional al tiempo trabajado en el mes.

f) Plus Nocturnidad: A los efectos de lo establecido en este apartado, se considerará en horario nocturno el período de tiempo efectivamente trabajado comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana.

g) Plus Festivo: los/as trabajadores/as que efectúen trabajos en jornadas festivas o domingos o cuando se inicie la jornada en la víspera de domingo o festivo, percibirán un "plus" económico en función de las horas trabajadas en festivo que se fija en las tablas Salariales.

ARTÍCULO 19.- RETRIBUCIONES.

Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 las retribuciones para cada una de las funciones profesionales serán las definidas en el Anexo I del presente convenio colectivo.

ARTICULO 20.- PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todo el personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- a) Cuantía: La señalada en la Tabla Salarial incluida en el Anexo I del presente Convenio para el área funcional o puesto de trabajo que corresponda.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Verano e Invierno así como Beneficios.
- c) Fecha de abono: Paga Extraordinaria de Verano: Se hará efectiva el día 30 de Junio.
Paga Extraordinaria de Invierno: Se hará efectiva el día 15 del mes de Diciembre.
Paga de Beneficios: se hará efectiva el día 30 de marzo.
- d) Período de devengo: Paga de Julio: Se devengará del 1º de Enero al 30 de Junio.
Paga de Navidad: Se devengará del 1º de Julio al 31 de Diciembre.
Serán dos al año y se devengarán los meses de junio y diciembre y estarán integradas por el 100 por 100 del Salario real bruto.
Paga de Beneficios: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará al año siguiente con arreglo a las cantidades devengadas.

ARTÍCULO 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se procurará que solamente se realicen horas extras en casos excepcionales, si bien, dadas las características del servicio público a prestar, caso de ser necesario realizarlas, el importe a percibir será el que figura junto a la tabla salarial anexa.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

CAPITULO IV – MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 22.- AYUDA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Los/as trabajadores/as/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, ya sea por enfermedad común, accidente de trabajo o accidente no laboral percibirán el 100 por 100 del sueldo real que tuviere el trabajador en activo durante su duración.

Por el comité de salud laboral se adoptarán las revisiones oportunas que planteen los representantes de los trabajadores a fin de que aquellos trabajadores que por edad, enfermedad, u otra razón tengan disminuida su capacidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuado a su capacidad disminuida.

La Incapacidad Temporal no altera la situación de servicio activo.

El empleado/a en situación de Incapacidad Temporal, continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas o que pudiera contemplar este Acuerdo.

Durante el permiso de maternidad, se abonará igualmente el salario al 100 por 100.

ARTÍCULO 23.- PRESTAMOS Y ANTICIPOS.

1. Anticipos reintegrables sin interés:
 - a) Normales (Anticipo): Equivalente al importe de dos mensualidades del salario total, a devolver en 14 mensualidades.
 - b) Extraordinarios (Préstamo Reintegrable): Equivalente y previa justificación, a la cuantía de tres mensualidades del salario total a reintegrar en 30 mensualidades.
No se podrá volver a solicitar otro, hasta tanto no transcurra un año desde la amortización del anterior. Este préstamo extraordinario lo podrá solicitar el personal con más de 1 año de antigüedad en la contrata.

Estos préstamos devengarán el interés legal. El Tipo de interés a aplicar que devengará el préstamo será variable y revisable trimestralmente, correspondiendo al EURIBOR a noventa días, entendiéndose por éste el MIBOR medio del mercado interbancario de Madrid para operaciones a noventa días publicado por el Banco de España en su Boletín de la Central de Anotaciones el día anterior al comienzo de cada trimestre.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de un año.

ARTÍCULO 24.- JUBILACIÓN.

Edad de Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación

Jubilación Parcial.- Contrato de Relevo

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación Plena u ordinaria.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

ARTÍCULO 25.- SUSPENSIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo al servicio del Ayuntamiento y cumpliendo una misión que le hubiese sido encomendada, le fuera retirado el permiso de conducir, podrá ser trasladado a realizar otras funciones relativas a otra área funcional, manteniendo su retribución mientras dure dicha eventualidad, incorporándose después a su puesto habitual.

En los casos de retirada definitiva del carnet de conducir, se le adaptará dentro de su departamento, si fuera posible, con una retribución mensual equivalente a la categoría que desempeñe.

Estos beneficios no se aplicarán en caso de retirada del permiso de conducir por toxicomanía, embriaguez o conducción temeraria.

ARTÍCULO 26- ASISTENCIA LETRADA.

La empresa establecerá la asistencia jurídica necesaria para los trabajadores en caso de conflicto externo derivado de la prestación de sus servicios y que no sea imputable a conducta dolosa o negligencia inexcusable, siempre que el mismo haya tenido lugar dentro de la jornada laboral y acontecieran mientras realizaba las funciones inherentes al puesto de trabajo encomendadas.

ARTÍCULO 27.- FORMACIÓN.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales, reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional, así como a los de promoción profesional, organizados por la propia Empresa.

Los trabajadores que cursen estudios académicos, y de formación o perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, mientras dure la realización del mismo, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a cursos, siempre que las necesidades y organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes, establecidos en el presente convenio.

La empresa organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como un trabajo efectivo.

ARTÍCULO 28.- SALUD LABORAL.

PRINCIPIOS GENERALES

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un Derecho de Protección de los trabajadores frente a los Riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas, Evaluación de Riesgos, Planificación Preventiva, Formación e Información...etc.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

ARTÍCULO 29.- REVISIONES MÉDICAS.

La Empresa efectuará, con cargo a la misma, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente, realizándose el mismo dentro de la jornada de trabajo. Este reconocimiento será específico en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. El resultado del reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre. Dicho reconocimiento médico anual tendrá carácter voluntario salvo que resulte obligatorio según las excepciones fijadas en el art. 22 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, y los reconocimientos exigidos en el art. 243 de la Ley General de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 30.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL. UNIFORMIDAD Y MATERIAL DE TRABAJO.

1.- Equipos de Protección Individual-. La empresa está obligada a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, está obligada a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre Equipos de Protección Individual (EPI'S). Por su parte los trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

2.- Uniformidad-. Sin perjuicio de la entrega de los EPI'S correspondientes conforme a lo expuesto en el punto precedente, al inicio de la relación laboral se facilitará un uniforme de trabajo completo de verano y de invierno a cada trabajador. En caso de rotura o desgaste –por una utilización normal- que imposibilite su uso, la empresa repondrá los mismos, previa entrega del material deteriorado.

CAPITULO V – GARANTÍAS SINDICALES

ARTICULO 31.- DELEGADO DE PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente convenio.

ARTICULO 32.- CUOTAS SINDICALES

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, 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 que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la central o sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA. - Igualdad de oportunidades

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades 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 Gestión de Residuos 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 a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de marzo).

Dentro del presente Convenio se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa:

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Género neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Estabilidad en el empleo.

La Empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., se compromete a respetar el principio de estabilidad en el empleo de la plantilla en los términos estipulados en el artículo 49 y siguientes del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Por ello al objeto de contribuir y garantizar ese principio, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, reversión o rescate de una contrata, así como respeto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, produciéndose la subrogación en los supuestos previstos en el mencionado artículo 49 A) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. - Clasificación profesional.

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Y Ley 3/2012 de 6 de Julio, de Reforma del Mercado Laboral, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores del presente Convenio Colectivo se regirá por medio de grupos profesionales, los cuales ya vienen establecidos en los Artículos 20 a 22 – Capítulo V- del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

En consecuencia, los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo, dada la actividad a desarrollar –LV y RBU- quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el Artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y en virtud de ello, los trabajadores, podrán desempeñar cualquiera de las funciones correspondientes a su grupo profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. – PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS ADAPTACIONES DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, EN LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EN LA FORMA DE PRESTACIÓN PARA HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, AL AMPARO DE LO ESTABLECIDO EN EL ART. 34 APARTADO 8º DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

1-. Objeto.

El presente Procedimiento tiene por objeto regular el ejercicio, trámite y resolución de las solicitudes realizadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores.

2-. Garantías del procedimiento.

Con el presente procedimiento se pretende garantizar por las partes firmantes del convenio determinados criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que de uno y otro sexo

3-. Procedimiento.

3.1. La persona trabajadora que pretenda solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el Art. 34 apartado 8º del Estatuto de los Trabajadores, deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en el que se establezca de manera clara e inequívoca:

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma.

El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

3.2. Una vez recibida la solicitud por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora durante un plazo máximo de 30 días.

3.3. Una vez finalizado el plazo de negociación previsto en el apartado anterior, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de 15 días hábiles, comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a)-La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
- c)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

3.4. En los supuestos en los que la contestación de la empresa sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de 15 días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

3.5. Con el fin de garantizarse por las partes firmantes del convenio los criterios que, a su vez, garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras que, de uno y otro sexo, en las respuestas denegatorias que puedan plantearse por la empresa, se establecen, a modo de ejemplo, como causas o razones objetivas que justifican tal denegación o rechazo de las solicitudes, las siguientes:

3.5.1. Cuando la persona trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación forme parte de un grupo o equipo de trabajo, que sea vea perjudicado o afectado negativamente, en cualquier ámbito y/o nivel productivo u organizativo.

3.5.2. Cuando la personal trabajadora que haya solicitado el cambio o adaptación preste sus servicios en un centro de trabajo, instalación o lugar de trabajo que sólo permanezca abierta durante determinadas franjas horarias de inicio y finalización de los servicios prestados a los clientes.

3.5.3. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar la buena marcha o continuidad del servicio o actividad y en su caso, cuando pueda poner en peligro los compromisos obligacionales asumidos con el cliente.

3.5.4. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora pueda perjudicar a otro u otros/as trabajadores/as al verse afectados en sus condiciones si la empresa acepta la solicitud. En estos casos, la persona que pueda verse afectada tendrá derecho a audiencia previa, con carácter previo a que la empresa adopte la decisión definitiva.

3.5.5. Cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora respecto a la forma de prestación sea incompatible con el objeto y naturaleza de su puesto de trabajo o distorsione tal manera la forma de su desempeño que le haga perder su finalidad; o, en su caso, contravenga lo establecido en el convenio colectivo en cualquiera de sus materias.

3.5.6. Cuando la persona que solicite el cambio o adaptación no haya acreditado suficientemente la justificación o razones en la que hace sustentar su petición.

3.5.7. Y en general, cuando el cambio o adaptación solicitado por la persona trabajadora no sea razonable y proporcionada en relación a sus necesidades, respecto a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Las razones y causas denegatorias anteriormente expuestas se indican, por las partes negociadoras del convenio, a efectos meramente enunciativos, y por tanto, no son excluyentes o limitativas de cualesquiera otras respuestas que puedan invocarse por la empresa, en un sentido similar o asimilable a las mismas.

4. Impugnación judicial.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

5. Reversibilidad de la adaptación.

5.1. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

5.2. También se podrá producir el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior de la persona trabajadora cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

6. Compatibilidad con otros derechos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Modificación legal o normativa.

El presente procedimiento se articula en base a la remisión normativa a la negociación colectiva, efectuada a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo. Si dicha norma fuera sufriendo de cambios, o fuera objeto de derogación total o parcial, ambas partes, se comprometen a adaptar la presente disposición a la legislación y/o normativa vigente en tal momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. - Industria 4.0 y nueva era digital.

Ambas partes, impulsadas por una visión proactiva y en el contexto del diálogo social que vertebra, rige e inspira las relaciones laborales y sindicales entre empresa y representantes de los trabajadores y Sindicatos, se comprometen, de manera responsable y ciertamente pionera en el sector y en el seno de la comisión mixta paritaria del presente convenio, a abordar, debatir y analizar, conjuntamente -si a ello ha lugar- la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. – Horas adicionales.

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo establecida en el artículo 11 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se retribuirán a razón de 12,25 €/h para las categorías de peón, conductor y peón especialista de Limpieza Viaria, a 18,81 €/h para las categorías de encargado y oficiales y, a razón de 16,83 €/h para las categorías de conductor y peón de Recogida (euros brutos por hora efectiva de trabajo y con indicación en nómina bajo el concepto de ATD) y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. ANEXOS.

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA.

Se establece, con carácter transitorio o temporal, un plus de disponibilidad para los trabajadores adscritos al servicio y actividad de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos (en adelante RSU) que venían realizando dichas funciones en horario nocturno, por importe bruto de 30 €/mes. El motivo de establecer el presente Plus, de carácter transitorio, obedece a la asunción, por parte del personal adscrito al servicio de RSU de horario nocturno, del cambio de turno recientemente operado debido a las necesidades surgidas al cliente al cual se presta el servicio (Ayuntamiento de San Martín de Valdeiglesias), lo cual ha abocado a la empresa a modificar el turno del parte del personal del servicio de noche trasladándolo a la mañana lo que, necesariamente ha conllevado el modificar el turno de trabajo de dicho personal.

Consecuentemente, mientras se mantenga en el tiempo el cambio de turno referido, el colectivo adscrito al servicio de RSU que anteriormente prestaba servicios en horario nocturno, pasará a percibir el plus de disponibilidad por importe de 30 € brutos mensuales. Cuando cese la necesidad y se retorne al turno de noche, en su caso, el personal que quede adscrito al turno nocturno dejará de percibir el plus disponibilidad y percibirá, en su caso, el plus nocturnidad a que hubiera lugar. Por tanto, el plus disponibilidad no tendrá carácter consolidable si no carácter transitorio o temporal, de acuerdo con lo regulado en la presente disposición.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas disponían hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de la Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social Copia de los planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o en pactos colectivos de empresas suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiera producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

En el Convenio Colectivo anterior de la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., y los trabajadores adscritos a los servicios de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Localidad de San Martín de Valdeiglesias, Madrid se establecía un marco normativo referente a la Jubilación parcial anticipada (Plan de Jubilación Parcial); por lo que los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de tal Convenio Colectivo se encuentran afectados por lo establecido en las referidas normas reglamentarias. Asimismo, y con posterioridad, se suscribió por las partes negociadoras un acuerdo colectivo que establecía un plan de Jubilación Parcial, suscrito entre la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., y la RLT correspondiente al servicio de referido, acuerdo que fue debidamente registrado ante el INSS antes del 15 de abril de 2013.

Por ello, el referido Convenio Colectivo y el referido Pacto Colectivo ha sido objeto del registro requerido ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en virtud de lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, en relación con la Disposición Final Quinta del mismo texto legal a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 2.b) de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Todo lo anterior resulta predicable, igualmente, del registro de Convenios Colectivos requerido, que en similares términos se produjo en virtud de lo establecido en artículo 4 apartado 1.º del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre (RCL 2012, 1803), de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

En consecuencia con todo lo anterior, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan que la regulación prevista el artículo 21 del Convenio Colectivo Convenio Colectivo anterior de la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Localidad de San Martín de Valdeiglesias, Madrid y el Pacto colectivo que establecía un plan de Jubilación Parcial, suscrito entre la empresa PREZERO ESPAÑA, S.A.U., y la RLT correspondiente al servicio referido y consecuentemente sus efectos, permanezca transitoriamente en vigor, sin solución de continuidad, respecto a los trabajadores afectados por el citado registro ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la finalidad de garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica y de que tales trabajadores no vean perjudicados los derechos o expectativas de derecho creados por la regulación o régimen transitorio, más beneficioso y menos restrictivo, previsto en la normativa citada en los párrafos precedentes.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera complementaria y subsidiaria y demás disposiciones de general aplicación.



**TABLA SALARIAL PROPUESTA PARA 2022 PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CESPA, S.A. DE LV Y RBU
DE SAN MARTIN DE VALDEIGLESIAS**

PUESTO	ENCARGADO GENERAL	OFICIAL DE 2ª	CONDUCTOR L.V.	ENCARGADO	PEÓN L.V.	PEÓN ESPECIALISTA	CONDUCTOR R.S.U.	PEÓN R.S.U.
SALARIO BASE	685,29	685,29	685,29	685,29	506,65	581,24	685,29	672,29
PLUS T. P. P.	132,50	132,50	132,50	132,50	96,77	111,69	132,50	129,90
PLUS TRANSP.	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22
PAGAS EXTRA	1.542,22	1.185,95	1.185,96	1.487,44	1.000,00	1.040,00	1.327,44	1.213,96
PAGA BENEFICIOS	1.542,22	1.163,90	1.163,90	1.482,43	776,16	932,02	1.308,20	1.243,10
PAGA SAN M. PORRES	187,50	187,50	187,50	187,50	187,50	187,50	187,50	187,50
P. VESTUARIO	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72
P. ACTIVIDAD	216,50	182,23	182,23	216,50	210,64	161,13	243,71	195,83
P. NOCTURNIDAD							82,81	81,19
P. RESPONSABILIDAD	322,00			267,21				
P. FUNCIONAL							50,00	
P. PRODUCTIVIDAD	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00
P. DISPONIBILIDAD							30,00	30,00
TOTAL MES	1.542,23	1.185,96	1.185,96	1.487,44	1.000,00	1.040,00	1.327,44	1.213,96
TOTAL AÑO	23.620,92	18.254,82	18.254,79	22.794,09	15.263,66	15.979,52	20.379,83	18.726,04

PEON, CONDUCTOR Y PEON ESPECIALISTA LV	Hora extraordinaria	12,25 €/h
	Hora extra. Festivo	15 €/h.
ENCARGADO Y OFICIALES LV	Hora extraordinaria	18,81 €/h
	Hora extra. Festivo	21,5 €/h
CONDUCTORES Y PEONES RSU	Hora extraordinaria	16,83 €/h
	Hora extra. Festivo	20 €/h

**TABLA SALARIAL PROPUESTA PARA 2023 PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CESPA, S.A. DE LV Y RBU
DE SAN MARTIN DE VALDEIGLESIAS**

PUESTO	ENCARGADO GENERAL	OFICIAL DE 2ª	CONDUCTOR L.V.	ENCARGADO	PEÓN L.V.	PEÓN ESPECIALISTA	CONDUCTOR R.S.U.	PEÓN R.S.U.
SALARIO BASE	708,10	708,10	708,10	708,10	529,46	604,05	708,10	695,10
PLUS T. P. P.	132,50	132,50	132,50	132,50	96,77	111,69	132,50	129,90
PLUS TRANSP.	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22
PAGAS EXTRA	1.565,04	1.208,77	1.208,77	1.510,25	1.022,81	1.062,81	1.350,25	1.236,77
PAGA BENEFICIOS	1.542,22	1.163,90	1.163,90	1.482,43	776,16	932,02	1.308,20	1.243,10
PAGA SAN M. PORRES	375,00	375,00	375,00	375,00	375,00	375,00	375,00	375,00
P. VESTUARIO	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72
P. ACTIVIDAD	216,50	182,23	182,23	216,50	210,64	161,13	243,71	195,83
P. NOCTURNIDAD		0,00					82,81	81,19
P. RESPONSABILIDAD	322,00	0,00	0,00	267,21				
P. FUNCIONAL		0,00	0,00				50,00	
P. PRODUCTIVIDAD	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00
P. DISPONIBILIDAD		0,00	0,00				30,00	30,00
TOTAL MES	1.565,04	1.208,77	1.208,77	1.510,25	1.022,81	1.062,81	1.350,25	1.236,77
TOTAL AÑO	24.127,78	18.761,68	18.761,68	23.300,93	15.770,50	16.486,36	20.886,70	19.232,88

PEON, CONDUCTOR Y PEON ESPECIALISTA LV	Hora extraordinaria	12,25 €/h
	Hora extra. Festivo	15 €/h.
ENCARGADO Y OFICIALES LV	Hora extraordinaria	18,81 €/h
	Hora extra. Festivo	21,5 €/h
CONDUCTORES Y PEONES RSU	Hora extraordinaria	16,83 €/h
	Hora extra. Festivo	20 €/h



Madrid

**SECTOR DE
SERVICIOS A LA COMUNIDAD**

**TABLA SALARIAL PROPUESTA PARA 2024 PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CESPA, S.A. DE LV Y RBU
DE SAN MARTIN DE VALDEIGLESIAS**

PUESTO	ENCARGADO GENERAL	OFICIAL DE 2ª	CONDUCTOR L.V.	ENCARGADO	PEÓN L.V.	PEÓN ESPECIALISTA	CONDUCTOR R.S.U.	PEÓN R.S.U.
SALARIO BASE	730,91	730,91	730,91	730,91	552,27	626,86	730,91	717,91
PLUS T. P. P.	132,50	132,50	132,50	132,50	96,77	111,69	132,50	129,90
PLUS TRANSP.	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22
PAGAS EXTRA	1.587,85	1.231,58	1.231,58	1.533,06	1.045,62	1.085,62	1.373,06	1.259,58
PAGA BENEFICIOS	1.542,22	1.163,90	1.163,90	1.482,43	776,16	932,02	1.308,20	1.243,10
PAGA SAN M. PORRES	562,50	562,50	562,50	562,50	562,50	562,50	562,50	562,50
P. VESTUARIO	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72
P. ACTIVIDAD	216,50	182,23	182,23	216,50	210,64	161,13	243,71	195,83
P. NOCTURNIDAD		0,00					82,81	81,19
P. RESPONSABILIDAD	322,00	0,00	0,00	267,21				
P. FUNCIONAL		0,00	0,00				50,00	
P. PRODUCTIVIDAD	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00
P. DISPONIBILIDAD		0,00	0,00				30,00	30,00
TOTAL MES	1.587,85	1.231,58	1.231,58	1.533,06	1.045,62	1.085,62	1.373,06	1.259,58
TOTAL AÑO	24.634,62	19.268,52	19.268,52	23.807,77	16.277,34	16.993,20	21.393,54	19.739,72

PEON, CONDUCTOR Y PEON ESPECIALISTA LV	Hora extraordinaria	12,25 €/h
	Hora extra. Festivo	15 €/h.
ENCARGADO Y OFICIALES LV	Hora extraordinaria	18,81 €/h
	Hora extra. Festivo	21,5 €/h

CONDUCTORES Y PEONES RSU	Hora extraordinaria	16,83 €/h
	Hora extra. Festivo	20 €/h



Madrid

**SECTOR DE
SERVICIOS A LA COMUNIDAD**

**TABLA SALARIAL PROPUESTA PARA 2025 PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA CESPA, S.A. DE LV Y RBU
DE SAN MARTIN DE VALDEIGLESIAS**

PUESTO	ENCARGADO GENERAL	OFICIAL DE 2ª	CONDUCTOR LV.	ENCARGADO	PEÓN LV.	PEÓN ESPECIALISTA	CONDUCTOR R.S.U.	PEÓN R.S.U.
SALARIO BASE	753,72	753,72	753,72	753,72	575,08	649,67	753,72	740,72
PLUS T. P. P.	132,50	132,50	132,50	132,50	96,77	111,69	132,50	129,90
PLUS TRANSP.	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22	95,22
PAGAS EXTRA	1.610,66	1.254,39	1.254,39	1.555,87	1.068,43	1.108,43	1.395,87	1.282,39
PAGA BENEFICIOS	1.542,22	1.163,90	1.163,90	1.482,43	776,16	932,02	1.308,20	1.243,10
PAGA SAN M. PORRES	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00	750,00
P. VESTUARIO	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72	90,72
P. ACTIVIDAD	216,50	182,23	182,23	216,50	210,64	161,13	243,71	195,83
P. NOCTURNIDAD		0,00	0,00				82,81	81,19
P. RESPONSABILIDAD	322,00	0,00	0,00	267,21				
P. FUNCIONAL		0,00	0,00				50,00	
P. PRODUCTIVIDAD	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00
P. DISPONIBILIDAD		0,00	0,00				30,00	30,00
TOTAL MES	1.610,66	1.254,39	1.254,39	1.555,87	1.068,43	1.108,43	1.395,87	1.282,39
TOTAL AÑO	25.141,46	19.775,36	19.775,36	24.314,61	16.784,18	17.500,04	21.900,38	20.246,56

PEON, CONDUCTOR Y PEON ESPECIALISTA LV	Hora extraordinaria	12,25 €/h
	Hora extra. Festivo	15 €/h.
ENCARGADO Y OFICIALES LV	Hora extraordinaria	18,81 €/h
	Hora extra. Festivo	21,5 €/h

CONDUCTORES Y PEONES RSU	Hora extraordinaria	16,83 €/h
	Hora extra. Festivo	20 €/h