

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: MANCOMUNIDAD DEL CERRATO -RECOGIDA DE RESIDUOS- (PERSONAL LABORAL)

Expediente: 34/01/0051/2014

Fecha: 26/11/2014

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34001042012010.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa **Mancomunidad del Cerrato-recogida de basuras** (Código del Convenio núm. 34001042012010), que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 10-11-2014, respectivamente, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 26 de noviembre de 2014.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS DE LA MANCOMUNIDAD DEL CERRATO

Art. 1.- Ámbito personal:

El presente Convenio se establece entre la Mancomunidad del Cerrato y el personal laboral del Servicio de Recogida de basuras y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, de conformidad con las disposiciones siguientes.

El presente Convenio será de aplicación al personal que trabaja en el mencionado servicio y percibe su salario con cargo al Presupuesto General de Gastos de esta Mancomunidad.

Quedan exceptuados del mismo el Personal Funcionario y el Personal del Servicio de CEAS que se regirá por sus acuerdos específicos, así como el personal perteneciente a la Escuela Taller, Casa de Oficios, Educación de Adultos, los contratados en régimen no laboral y en general el personal eventual y quienes prestan servicios de colaboración en actividades puntuales organizadas por esta Mancomunidad, los cuales se regirán por la normativa aplicable específicamente a cada caso, Convenios Específicos, Convenios con el INEM, Junta de Castilla y León, y otras Administraciones Públicas u Organismos Oficiales, Estatuto de los Trabajadores y/o por los acuerdos entre las partes,

Art. 2.- Ámbito temporal:

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el primero de enero de 2014, cualquiera que sea la fecha de su firma y finalizará el 31 de diciembre de 2015. Llegado su vencimiento, el presente Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado sin necesidad de ningún otro trámite sin perjuicio que su contenido se prorrogue hasta la firma del siguiente Convenio.

Art. 3.- Objeto:

El Convenio regula y facilita las condiciones de trabajo del personal al que se refiere el número uno del artículo primero, rectifica los anteriores convenios en aquellos extremos que modifica o sustituye, y renueva aquellas materias en las que se producen alteraciones o innovaciones.

Art. 4.- Compensación y absorción:

Las condiciones de este Convenio Colectivo forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento de su vigencia cualquiera que sea la denominación naturaleza y origen de los mismos.

Art. 5.- Normativa aplicable:

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo especificado en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás legislación vigente.

Art. 6.- Jornada laboral:

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio es de 37,5 horas semanales. Los trabajadores que realicen su jornada laboral de forma continuada, dispondrán de veinte minutos diarios de descanso para bocadillo, computándose este tiempo como efectivo de trabajo.

Art. 7.- Calendario laboral:

La Mancomunidad elaborará el Calendario Laboral de cada año en el mes de diciembre para el año siguiente. Con carácter previo a su publicación, se informará de su contenido al Delegado de Personal que, en todo caso, será oído en su elaboración.

Ambas representaciones acuerdan expresamente que las Fiestas Locales que anualmente se señalarán en dicho calendario serán el **2 de febrero (Las Candelas)** y el **2 de septiembre (San Antolín)**.

Art. 8.- Festividades patronales:

El día 3 de noviembre, fiesta de San Martín de Porres, no se efectuará ningún servicio de recogida de basura salvo el de recogida de mercados y con las excepciones que pueda dar lugar a consecutivo a domingo u otro festivo.

Art. 9.- Vacaciones:

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio las vacaciones retribuidas serán, a elección del trabajador, de un mes natural o de veintiséis días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Dicho período se disfrutarán, con carácter preferente, entre los meses de junio a septiembre. Su disfrute se organizará de forma que no se hallen más un conductor y un peón en situación de disfrute en las mismas fechas.

Con carácter previo a la publicación del calendario de vacaciones confeccionado por la Empresa, se informará al Delegado de Personal que, en todo caso, será oído en su elaboración.

Las vacaciones no podrán ser fraccionadas en más de dos periodos de quince días naturales o trece días hábiles, cada uno.

En el caso de que las vacaciones anuales programadas de antemano y el trabajador o trabajadora no pudiera comenzarlas por encontrarse a la fecha de su inicio en situación de Incapacidad Temporal o situación de riesgo de embarazo, se tendrá derecho a disfrutar de los días de vacaciones pendientes, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan, conforme a la legislación vigente y su concesión será supeditada a las necesidades del servicio.

Procederá la interrupción del periodo de vacaciones regladas cuando mediara hospitalización justificada, solicitándose el disfrute de las mismas con posterioridad, una vez se hubiera producido el alta del trabajador, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan, conforme a la legislación vigente y su concesión será supeditada a las necesidades del servicio.

El empleado en el año de su jubilación tendrá derecho al disfrute de la totalidad del periodo de vacaciones anuales que le corresponda, independientemente de la fecha en que se produzca su jubilación.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, excepto cuando en el transcurso del año se produzca la extinción en la relación de empleo del trabajador (excepción hecha

de la jubilación), o sea declarado éste en situación de excedencia o suspensión de funciones y aún no hubiera disfrutado de la totalidad del periodo vacacional. En el supuesto excepcional a que se refiere el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional que le quede por disfrutar. En el caso de fallecimiento del trabajador, los referidos haberes se satisfarán a sus causahabientes.

Art. 10.- Estructura retributiva:

Pacto de retribución global. Esta estructura retributiva se configura con el carácter de pacto de retribución global y estará integrada por los conceptos que a continuación se expresan y por el número de pagas que se indican:

- Sueldo base.
 - Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Garantía Personal (en su caso).
 - Complementos periódicos:
 - Gratificaciones Extraordinarias.
- **Pagos:** La prestación de servicios en la jornada laboral completa da lugar, en un año natural, a los siguientes devengos:
- **Pagos ordinarios:** Doce mensualidades correspondientes a los doce meses naturales del año. Estarán integradas por las cuantías que, en su caso, procedan de los siguientes conceptos:
- Sueldo base.
 - Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Garantía Personal (en su caso).
 - Complementos del puesto:
 - Plus de penosidad.
 - Plus de nocturnidad.
 - Plus domingos-festivos.
- **Gratificaciones extraordinarias:** La Empresa vendrá obligada a abonar dos pagas extraordinarias al año. Estarán integradas por las cuantías que procedan, de los siguientes conceptos:
- Sueldo base.
 - Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Garantía Personal (en su caso).

Las fechas en que se harán efectivas las citadas pagas serán junto con las nominas de los meses de junio y diciembre.

Regulación y devengo de los distintos conceptos. Las cuantías anuales, para jornadas completas y para cada una de las categorías profesionales, serán las que aparecen en las tablas anexas.

- **Salario base:** El importe de este concepto salarial será el recogido en las tablas salariales anexas.
- **Antigüedad:** Consistirá en el pago de tres bienios al 5% del Sueldo Base y posteriores quinquenios al 7% del Salario Base mensual.
- **Plus de penosidad:** Se establece, con carácter mensual, para las distintas Categorías Profesionales en los importes recogidos en las Tablas Salariales anexas.
- **Plus de nocturnidad:** Todos los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las veintidós horas y las seis horas de la mañana percibirán un plus de nocturnidad (valor hora) en las cuantías recogidas en las Tablas Salariales anexas.
- **Plus domingos-festivos:** Se percibirá por cada domingo o festivo trabajado la cuantía, por hora de trabajo, para las distintas Categorías Profesionales, que figura en las Tablas Salariales anexas.
- **Gratificaciones extraordinarias:** Se abonarán en proporción al tiempo en plantilla, prorrateándose, la de julio, en proporción al tiempo en plantilla en el primer semestre natural del año y la de diciembre en proporción al tiempo en plantilla en el segundo semestre natural del año.

Fórmulas de prorrateo:

A efectos de jornadas personales inferiores a la general, se aplicarán las siguientes normas de prorrateo:

La percepción anual del afectado será directamente proporcional en función de las respectivas jornadas, a la percepción anual correspondiente a la Categoría Profesional que ocupe.

Los valores mensuales, diarios u horarios, guardarán para cada concepto la misma norma de proporcionalidad del punto anterior.

En los supuestos de ausencias no retribuidas, cualquiera que sea la causa, no se devengarán las cuantías salariales correspondientes a tales períodos. Al margen de ello, dichas ausencias, no se considerarán como tiempo de permanencia a efectos de devengo de gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los períodos fijados para cada una de ellas.

Garantías personales:

Las Garantías Personales que disfrutaban los trabajadores D. José María Roda Martín, D. Mariano González López, D. Jesús Albear Calleja, D. Luis García Mínguez, D. Alfredo Calzada Meneses, D. José Manuel Villa Díez, D. Julián Garrido Cantera, D. Manuel Calvo Gutiérrez y D. Alejandro Bilbao Calleja, que a fecha del 1º de enero de 2003 componían la plantilla del Servicio de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de la Mancomunidad del Cerrato, se mantendrá en los términos acordados en los diferentes pactos de empresa y convenio colectivo anterior a este. Al importe de las citadas Garantías Personales les será de aplicación el incremento salarial acordado en el presente Convenio Colectivo.

Esta Garantía de carácter Personal, reconocida individualmente a los trabajadores antes mencionados se mantendrá, salvo que deban absorberse, en todo o en parte, sólo por cambio de Categoría Profesional, y tendrán los mismos incrementos salariales, en lo sucesivo, que se pacten con carácter general.

Art. 11.- Garantías laborales:

Aquellos trabajadores que realicen funciones de peón de recogida de basura, se les mantendrá el Plus de Penosidad por este servicio, a tenor del informe médico extendido por los servicios de Inspección Médica del INSS que acredite la necesidad de cambiarles de su puesto de trabajo.

Art. 12.- Trabajos de superior o inferior categoría:

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades urgentes o imprevisibles de la actividad productiva la Mancomunidad precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 13.- Incremento salarial:

Para el año 2014, se aplicarán los importes de los conceptos retributivos que figuran en la tabla salarial anexa a este Convenio.

Para el año 2015, la Tabla Salarial vigente a 31 de diciembre de 2014 se incrementará por el mismo porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que lo regule para el citado ejercicio.

Art. 14.- Horas extraordinarias:

Con carácter general se evitará la realización de horas extraordinarias, entendiéndose por tales todas las que superen las establecidas semanalmente en este Convenio, pudiéndose realizar únicamente horas extras, en caso de necesidad debidamente acreditada, hasta un límite máximo de 80 horas anuales por trabajador. Si por necesidades del servicio tales horas extraordinarias se realizaran en domingo o festivo, con independencia de las efectivamente realizadas, se abonará un importe mínimo equivalente al valor de seis horas extras (120,00 €) o el importe que corresponda si las efectivamente realizadas fueran superiores.

La opción entre compensar en tiempo de descanso o en metálico será del trabajador.

- a) Si se opta por una retribución en metálico las cuantías serán las establecidas en el Anexo I, y se actualizarán cada año de vigencia en el mismo porcentaje que la haga el salario base.
- b) Si se opta por compensación en tiempo de descanso se hará de acuerdo con las siguientes fórmulas.
 - i. En día no festivo, una hora por cada hora extraordinaria realizada.
 - ii. En día festivo y/o domingo a razón de dos horas por cada hora realizada.

Mensualmente se informará a Delegado de Personal del número de horas extraordinarias que se realicen cualquiera que sea su forma de compensación.

En el Anexo II, Tabla Horas Extraordinarias para el cálculo de los conceptos salariales para el año 2014, se recogen los valores para dichos conceptos.

Art. 15.- Trabajadores temporales:

Los trabajadores temporales que deba de contratar la Mancomunidad del Cerrato para la sustitución de los empleados laborales fijos, por encontrarse estos en situación de disfrute de permisos, licencias y vacaciones o situaciones de Incapacidad Temporal, percibirán como retribución salarial mensual el 100% de los conceptos de Salario Base, y Plus de Penosidad y el 75% del Complemento de Garantía Personal, todo ello referido a la Categoría Profesional del trabajador sustituido.

Art. 16.- Incapacidad temporal:

16.1.1.- En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, el empleado municipal percibirá el cien por cien de sus retribuciones mensuales durante la duración de la misma.

Se incluye dentro del accidente de trabajo el llamado "In itinere".

16.1.2.- Durante la licencia por enfermedad común o accidente no laboral, se aplicará lo dispuesto en el Acuerdo de la Asamblea de Concejales del día 05 de diciembre de 2012 de acuerdo a lo preceptuado en la disposición transitoria decimoquinta del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en orden a desarrollar y complementar las previsiones contenidas en el artículo 9 del mismo Real Decreto Ley relativas a las prestaciones económicas en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de esta Mancomunidad.

Lo dispuesto en este apartado no será aplicable a aquellos empleados que no hayan devengado el derecho a percibir las prestaciones por Incapacidad Temporal según lo regulado para ésta en el Régimen General de la Seguridad Social.

Si se derogase este precepto legal, y no hubiera otro que lo regulara, en lo referente a las prestaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, a los empleados afectados por este Convenio, les será de aplicación el mismo Artículo 16 del anterior Convenio del Personal de Recogida de Residuos que abarcaba el periodo de los años 2012 y 2013.

Art. 17.- Seguro de Responsabilidad Civil:

La Mancomunidad del Cerrato se hará cargo en su totalidad de la cuantía económica a que por responsabilidad civil pudiera ser condenado el empleado municipal por hechos ocurridos en el desempeño de su cargo o puesto de trabajo, siempre y cuando no sean producidos por dolo o imprudencia temeraria de aquel.

Art. 18.- Seguros por contingencia de muerte o invalidez derivado de accidente laboral. Seguro complementario de vida.

La Mancomunidad del Cerrato contratará con una Compañía de Seguros, en beneficio de cada uno de sus **empleados fijos**, que tengan reconocida una antigüedad de al menos seis meses, o en caso de muerte de estos, de sus herederos legales, un Seguro por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de aquellos, durante las veinticuatro horas de todos los días del año por cualquier causa (excepto por práctica de deportes o actividades al alto riesgo) en cuantía de 27.000 € por cada uno cuando la muerte o incapacidad sea por enfermedad común o accidente no laboral, y de 45.000 € por cada uno cuando la muerte o incapacidad derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La percepción de este derecho será compatible con cualquier otra que pudiera corresponder, por la misma o distinta causa, al empleado o, en su caso, de muerte de éste, a sus herederos legales.

Este artículo entrará en vigor en el momento de la renovación de póliza en vigor de este seguro, cuyas cuantías actuales son de 25.000 € y de 44.000 € respectivamente.

La Mancomunidad del Cerrato entregará a los representantes de sus empleados una copia de la póliza de dicho seguro y de sus actualizaciones.

Art. 19.- Jubilación anticipada y jubilación parcial:

La empresa posibilitará el acceso a la jubilación parcial a aquellos trabajadores con 60 o más años que voluntariamente lo soliciten, y reúnan los requisitos legalmente establecidos.

Art. 20.- Premios por jubilación voluntaria.

Se establece un premio por jubilación voluntaria a aquellos trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la Empresa que voluntariamente se acojan a la jubilación anticipada completa.

Los tramos de años para aplicación del presente artículo se adecuarán a la evolución de la edad mínima para acceder a la jubilación anticipada completa que establezca en cada momento la legislación vigente, de acuerdo a las siguientes cuantías:

Edad mínima de acceso:	5.500,00 €
Edad mínima de acceso más 1 año:	4.400,00 €
Edad mínima de acceso mas 2 años:	3.300,00 €
Edad mínima de acceso mas 3 años:	2.200,00 €

Para los empleados fijos discontinuos y a tiempo parcial estos premios se reducirán en proporción a la jornada laboral en cómputo anual que realicen.

A los efectos de aplicación de este artículo quedan exceptuados los casos de Jubilación Parcial y los Contratos de Relevo.

Art. 21.- Premio por antigüedad:

El empleado en activo al servicio de esta Mancomunidad que cumpla o haya cumplido los periodos de permanencia que a continuación se indican, tendrá derecho, en atención a la antigüedad reconocida, a los siguientes premios:

- Por haber cumplido 18 años de servicio: una gratificación de 280,00 €
- Por haber cumplido 24 años de servicio: una gratificación de 480,00 €
- Por haber cumplido 30 años de servicio: una gratificación de 680,00 €

Estas gratificaciones, en pago único, se harán efectivas en el mes siguiente al del cumplimiento de los años de servicio indicados.

Art. 22.- Ayudas económicas por estudios:

Para los empleados fijos de plantilla, y para los interinos o temporales con contrato de duración de un año o superior, se fijan las siguientes ayudas económicas por estudios, previa presentación de solicitud, acompañada del certificado de la matrícula del centro escolar donde se realicen:

- 1.- Por estudios de hijos o acogidos familiarmente:
 - Por cada hijo matriculado en preescolar o primaria: 60,00 €.
 - Por cada hijo matriculado en E.S.O. o ciclo de grado medio: 75,00 €.
 - Por cada hijo matriculado en bachillerato o ciclo de grado superior: 85,00 €.
 - Por cada hijo matriculado en estudios universitarios (acreditando haber aprobado el 50% de los créditos del curso anterior): 180,00 €.
 - Para los empleados fijos discontinuos y a tiempo parcial estas ayudas se reducirán en proporción a la jornada laboral en cómputo anual que realicen.
- 2.- Por estudios propios que el trabajador deba de realizar para el desempeño de su puesto de trabajo, bien por considerarlo necesario la Mancomunidad o por imperativo legal, la Mancomunidad los financiará al 100% de su coste.
- 3.- Las dudas sobre el ámbito de aplicación de esta ayuda serán resueltas previo informe de la Comisión Paritaria.
- 4.- Estas ayudas serán incompatibles con otras subvenciones de los Ayuntamientos de esta Mancomunidad para la misma finalidad.

Art. 23.- Prestaciones sanitarias complementarias:

Para los empleados fijos de plantilla, y para los interinos o temporales con contrato de duración de un año o superior, se establece una ayuda económica del 100% del importe de la factura, con un importe máximo de 75,00 €, por cada miembro de la unidad familiar de cada empleado y año, referidas a gastos que se deriven de enfermedades o tratamientos médicos de Oftalmología, Ortopedia, Odontología, y Otorrinolaringología, y medicamentos de enfermos crónicos, no cubiertos por la Seguridad Social. Para tener derecho a percibir la misma, el empleado deberá acompañar a la solicitud: Informes o recetas médicas acompañadas de factura legal, teniendo que figurar en todas el nombre del enfermo.

A efectos de estas ayudas, se considera "Unidad familiar del empleado" a la formada por el propio empleado/a y su pareja y los hijos de ambos que convivan con ellos y sean menores de 25 años. Asimismo se equiparan a los hijos propios los menores que estén bajo tutela directa o acogidos por el empleado/a.

Para los empleados fijos discontinuos y a los empleados a tiempo parcial esta ayuda se reducirá en proporción a la jornada laboral en cómputo anual que realicen.

Las dudas sobre el ámbito de aplicación de esta ayuda serán resueltas previo informe de la Comisión Paritaria.

Art. 24.- Conductores:

En caso de que sea retirado el carnet de conducir en el desempeño de sus funciones, la Empresa le asignará un trabajo similar y equivalente, respetándole los emolumentos económicos que venía percibiendo, hasta tanto se levante la retirada del carnet de conducir, incorporándose a partir de ese momento a su puesto anterior. Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez o imprudencia temeraria declarada judicial o administrativamente, por resolución firme, en cuyo caso la retirada del permiso de conducir comportará la suspensión de la relación laboral por igual tiempo.

La retirada del permiso de conducir con motivo de hechos acaecidos fuera del desempeño profesional comportará, en todo caso, la suspensión de la relación laboral por igual tiempo que dure la retirada del permiso conducir.

En caso de que la Mancomunidad tenga la posibilidad de reorganizar los servicios, para que el conductor afectado por los dos párrafos anteriores, pueda ocupar una plaza de peón, le podrá destinar al desempeño de los servicios de peón de recogida de residuos, percibiendo, en este caso, las retribuciones económicas de dicho puesto de trabajo, durante el periodo que lo desempeñe hasta la finalización de la retirada del permiso de conducir y se pueda incorporar de nuevo a su puesto de conductor. Este supuesto podrá aplicarse únicamente a los conductores pertenecientes a la plantilla del personal laboral fijo de la Mancomunidad.

Por parte de la Mancomunidad se abonarán los gastos que suponga realizar el CAP para los trabajadores que lo necesiten para su prestación laboral.

Los conductores cuidarán especialmente de que el vehículo o máquina permanezcan habitualmente en las debidas condiciones de funcionamiento. Se responsabilizarán de la adecuada conservación y limpieza del vehículo o máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Art. 25.- Ropa de trabajo anual:

Para personal de recogida y conductores:

- 1 traje de verano.
- 2 trajes de invierno (de pana).
- 1 pantalón, camiseta y guantes térmico.
- 2 camisas.
- Calzado: un par de botas de goretex al año.
- 1 anorak.
- 1 jersey.
- Guantes según necesidad de servicio.
- Un peto de agua.

Art. 26.- Plantilla:

La Mancomunidad se compromete a informar a la Representación Legal de los Trabajadores de los cambios que en ella pudieran producirse y las razones que pudieran motivar dichos cambios.

Art. 27.- Permisos retribuidos:

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indica:

- **A.- Por matrimonio propio.** El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales.

A estos efectos, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho inscrita legalmente, o en Entidades Locales que carezcan de tal Registro, la convivencia de hecho suficientemente acreditada por el respectivo Ayuntamiento.

Esta licencia podrá acumularse, a petición del interesado, al periodo de vacaciones anuales o a cualquier otro tipo de licencia o permiso.

- **B.- Por el nacimiento de un hijo**, o en caso de su adopción, el trabajador tendrá derecho a un permiso de tres días laborables consecutivos. Si el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro médico de la madre o del hijo, este permiso se prolongará dos días más para lo cual será necesario acreditar la situación mediante parte facultativo.
- **C.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado**, por consanguinidad o afinidad, tres días laborables si se produce en la misma localidad y cinco días naturales si es fuera de aquélla.
- **D.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado** de consanguinidad o afinidad, tres días naturales si se produce en la misma localidad y cinco días naturales si es fuera de aquélla.
- **E.- Por traslado de domicilio**, sin cambiar de residencia, el trabajador tendrá derecho a un permiso de un día. Si el traslado conlleva cambio de localidad de residencia el permiso será de dos días.
- **F.- Cuando el trabajador deba realizar exámenes** finales y/o pruebas definitivas de aptitud y/o evaluación, tendrá derecho a un permiso durante los días de su celebración, previa solicitud y posterior justificación por el tiempo indispensable.
- **G.-** El trabajador tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable **para el cumplimiento de un deber inexcusable** de carácter público y personal, siempre que tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo, debiendo aportar justificación de la ausencia.
- **H.- Permiso para consultas médicas.** Se concederán permisos retribuidos, con posterior justificante de los Servicios Médicos que le atiendan, para asistencia a consulta médica.

Por el tiempo indispensable para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos o exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o mas empleados de esta Mancomunidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

I.- Permiso por asuntos particulares.

- I.1.- A lo largo del año o durante el mes de enero del año siguiente, siempre con subordinación a las necesidades del servicio y previa autorización, el empleado público podrá disfrutar hasta cuatro días hábiles de permiso por asuntos particulares, incrementados, en su caso, en un número igual al de días festivos de carácter nacional, autonómico y local que en cada año natural coincidan en sábado, salvo que, en virtud del régimen aplicable al empleado, ese día hubiera sido para él laborable de no ser festivo.
Durante estos días se tendrá derecho a la retribución íntegra.
- I.2.- Tales días no podrán acumularse en ningún caso, a las vacaciones anuales retribuidas si bien podrán distribuirse a la conveniencia del trabajador, previa autorización y respetando siempre las necesidades del servicio. Será no obstante obligado poner en conocimiento de la Dirección la intención de utilizar dichos días con tres días de antelación. Su disfrute se organizará de forma que no se hallen más un conductor y 1 peón en situación de disfrute en las mismas fechas.
- I.3.- El personal que ingrese o cese a lo largo del año disfrutará del número de días que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

Art. 28.- Protección por maternidad.

– *Alumbramiento.* En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre sólo podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

- *Lactancia*. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, hasta la conclusión de ese período conforme a la Ley, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo.
- *Adopción*. El régimen de licencias, permisos, excedencia derivadas de la adopción quedará en todo caso sometido a las prescripciones determinadas por la legislación vigente en esta materia.
- *Guarda legal*. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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.

Art. 29.- Derechos sindicales.

Para realizar las funciones sindicales y de representación del personal, la Representación Legal de los Trabajadores tendrá derecho al crédito horario mensual, dentro de la jornada de trabajo y retribuido como de trabajo efectivo, prevenido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 30.- Asamblea de trabajadores:

Se dispondrá de seis horas anuales dentro de la jornada laboral para celebrar asambleas, que se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31.- Comisión paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo de Empresa.

Ambas representaciones acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Dicha Comisión, que entenderá de todas aquellas cuestiones que le sometan a su consideración las partes aquí representadas sin invadir las competencias de las autoridades administrativas y órganos jurisdiccionales, estará integrada por un representante de la empresa y otro de la Representación Legal de los Trabajadores y se reunirá, en un plazo máximo de 5 días laborables, a solicitud de cualquiera de ambas representaciones.

Art. 32.- Carrera Profesional:

El Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007 dispone:

En su art. 16.3: Las Leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades:

- a).- Carrera Horizontal
- b).- Carrera Vertical
- c).- Promoción interna vertical
- d).- Promoción interna horizontal

En su art. 19:

- 1.- El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
- 2.- La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.

Dada la reciente publicación y entrada en vigor del EBEP, se acuerda estudiar a lo largo de la vigencia de este Convenio la forma más adecuada de aplicar los citados artículos 16 y 19 del EBEP, una vez se hagan públicos los procedimientos que prevén Las Normas sobre la Función Pública para el desarrollo de este Estatuto y en el Estatuto de los Trabajadores y en todo caso esperar a que se ponga en práctica en alguna Corporación Local de tamaño similar o superior a la Mancomunidad del Cerrato.

Art. 33.- Seguridad y salud.

- a) La Mancomunidad del Cerrato vendrá obligada a cumplir toda la normativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollen.
- b) La Mancomunidad del Cerrato designará una Mutua o Centro Médico, en el cual cada empleado voluntariamente podrá hacerse anualmente un reconocimiento médico completo, a cargo de la Mancomunidad, en las fechas que se establezcan.
- c) La Mancomunidad vendrá obligada proporcionar a sus empleados todas aquellas medidas de protección necesarias para prevenir los riesgos laborales de su trabajo y a cumplir la normativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que la desarrollan.

Art. 34.- Régimen disciplinario:

El régimen disciplinario sobre infracciones y sanciones aplicables a los empleados laborales de esta Mancomunidad será el establecido con carácter general por la Junta de Castilla y León para su personal laboral.

Art. 35.- Procedimiento sancionador:

El procedimiento para la imposición de sanciones a los empleados laborales de esta Mancomunidad será el establecido con carácter general por la Junta de Castilla y León para su personal laboral.

Art. 36.- Adhesión al acuerdo de solución autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

Los trabajadores y La Mancomunidad del Cerrato, una vez agotados los tramites ante la Comisión de Seguimiento, Vigilancia e Interpretación, se someterán a los procedimientos del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL), para lo que se autoriza a la Comisión de Seguimiento, Vigilancia e Interpretación la suscripción del correspondiente convenio de adhesión, o prorroga en su caso, con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Durante la vigencia de este convenio se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

a)- Confección del Calendario Laboral.

En el mes de Diciembre de cada año de vigencia de este Convenio se formará por las partes el correspondiente Calendario Laboral para el siguiente ejercicio.

b)- Confección de los Calendarios Individuales.

Se confeccionarán de acuerdo al Calendario Laboral Anual de la Mancomunidad, los Calendarios Individuales de cada uno de los Empleados de la Mancomunidad, con la finalidad de control de horarios y de la jornada real realizada, control de los absentismos y de las vacaciones y permisos disfrutados y de todas aquellas circunstancias personales que afecten a la jornada laboral de cada uno de los empleados al servicio de la Mancomunidad del Cerrato.

Segunda.- En caso de que jurisdiccionalmente fuese declarada nula alguna cláusula de este Convenio, se aplicará la correspondiente del anterior Convenio.

Tercera.- Si alguna condición laboral de las pactadas en este Convenio fuese mejorada por norma legal o reglamentaria, estatal o autonómica, se aplicará la que resulte más beneficiosa para los trabajadores.

Cuarta.- Incentivo de productividad.

Se establece un Incentivo de Productividad por NO ABSENTISMO de 1.100 € anuales para cada uno de los empleados laborales fijos a jornada completa de la Mancomunidad del Cerrato, o proporcionalmente si la jornada fuera a tiempo parcial.

Este premio se abonará a cada uno de los empleados a que hace referencia el párrafo anterior, siempre y cuando no haya faltado al trabajo por cualquier causa durante el año natural, **exceptuados** los permisos por vacaciones, días por asuntos particulares, días por años de servicio, los permisos regulados en las letras a/, b/, e/, f/, g/, l/ del artículo 27º de este convenio y las licencias por accidente laboral, maternidad o paternidad; en cualquier otro caso, el empleado o empleados que tengan horas o días de absentismo se les descontará dichas horas a razón de 04,00 €/hora, hasta un máximo de 180 horas anuales, repartidas en dos periodos por semestres naturales de 90 horas cada uno de ellos, (90 horas de absentismo/semestre natural X 04,00 € = - 360,00 € de descuento).

El importe que, de acuerdo a las normas anteriores, le corresponda a cada empleado por este premio, se hará efectivo en las nóminas de julio del año en curso y del mes de enero del año siguiente.

Al tratarse de un Premio que la Mancomunidad del Cerrato establece de forma voluntaria para incentivar el No absentismo, al margen de la retribución íntegra a que cada empleado tiene derecho, no está obligada a mantener este premio ni en años ni en convenios sucesivos, pudiendo modificar sus importes de forma unilateral, o incluso anular totalmente el mismo. De tales modificaciones o incluso de su anulación se dará cuenta al Delegado de Personal, con la antelación suficiente y siempre antes del inicio del ejercicio en que estas tengan vigor.

Quinta.- Días de vacaciones y días de permiso, por antigüedad:

Los días adicionales de vacaciones y de libre disposición que los empleados públicos tenían reconocidos en razón a su antigüedad y que fueron suprimidos por el art. 8.3 del Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio (BOE núm. 168 de 14/07/2012), quedarán consolidados, si se derogase dicho precepto legal o el Tribunal Constitucional lo declarase Inconstitucional, para los empleados que a la entrada en vigor del citado Real Decreto Ley los tenían reconocidos.

DISPOSICIÓN SUBROGATORIA

En caso de privatización del servicio de recogida de residuos de esta Mancomunidad del Cerrato, la empresa adjudicataria deberá subrogarse en el personal comprendido en el ámbito personal de este convenio, asumiendo la mencionada plantilla de trabajadores en toda su extensión y términos, categorías profesionales, retribuciones, incluidas las garantías personales, jornada laboral y antigüedad.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- En lo no previsto en el texto del presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la legislación estatal o autonómica aplicable, y en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás legislación vigente.

Villamuriel de Cerrato, 27 de junio de 2014.- Es Convenio fue aprobado por la Asamblea de Concejales del día 22 de julio de 2014.

Este Convenio fue aprobado por la Asamblea de Concejales el día 22 de julio de 2014

Anexo III***Normas generales sobre Salud Laboral*****Obligaciones de la Empresa.**

Son obligaciones de la Empresa las siguientes:

1. Cumplir las obligaciones de la Ordenanza y cuanto en materia de seguridad e higiene del trabajo fueren de pertinente aplicación en la Empresa por razón de las actividades que en ellas se realicen.
2. Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.
3. Proveer cuanto fuere preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal funcionamiento de los servicios médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene a que venga obligado.
4. Ofrecer a los trabajadores los reconocimientos médicos inicial y anual.
5. Facilitar gratuitamente a los trabajadores las medidas de protección de carácter preceptivo adecuado a los trabajos que realicen, así como ropa de trabajo dos veces al año, en las épocas adecuadas para aquellos menesteres que los requieran.
6. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos o actividades peligrosas, cuando los trabajadores sufran dolencia o defectos físicos, tales como epilepsia, calambres o vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos que se encuentran en estado o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.
7. Determinar los niveles jerárquicos en el reglamento de régimen interior o en su defecto, mediante instrucciones escritas, facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
8. Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.
9. Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de seguridad e higiene y bienestar de los trabajadores.
10. Promover la más completa formación de materias de seguridad e higiene en el trabajo del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores.
11. Facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan aceptarse y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.
12. Consultar con el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto, con el Delegado de Prevención, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en los servicios.
13. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité de Salud Laboral a que se refiere el número anterior e informarlas, en su caso, con los motivos y razones por las cuales no fueron adoptadas.
14. Tener a disposición de su persona un ejemplar de la Ordenanza nacional de seguridad e higiene y en su caso, el anexo o anexos que correspondan a las actividades que en el servicio se realicen y facilitar los expresados ejemplares al comité de seguridad e higiene en el trabajo y a cada uno de sus miembros.

Funciones del Comité de Seguridad y Salud.

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos laborales.
2. Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban regir en cada caso.
3. Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales y constatar los riesgos que puedan informar a la dirección acerca de las deficiencias y peligros que adviertan proponiendo la adopción de las medidas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.
4. Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.
5. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.
6. Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos sobre los accidentes del trabajo y enfermedades que se producen.
7. Investigar las causas de los accidentes y las enfermedades profesionales producidas en la empresa con objeto de evitar unos y otras, en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyo resultado, el delegado de la empresa dará a conocer al Comité de Empresa y a la Inspección Provincial de Trabajo.
8. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una información adecuada en materia de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
9. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene en el trabajo de la empresa de acuerdo con las orientaciones y directrices del plan nacional y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.
10. Promover a la enseñanza divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante auxilios, conferencias al personal, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad, la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativas a dicho orden de materias.
11. Proponer la concesión de recompensa al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan las normas e instituciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la empresa.
12. Redactar una memoria anual sobre actividades que hubieran realizado, de la cual, antes de 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.
Así mismo, enviarán mensualmente al Delegado de Trabajo una nota informativa sobre la labor desarrollada por los mismos.
13. Cada seis meses, bajo la presidencia del delegado, se reunirá el Comité de Seguridad e Higiene con los mandos intermedios. En esta reunión se hará un examen del conjunto de los casos de accidente y enfermedades profesionales ocurridos en el semestre anterior, así como los datos técnicos correspondientes a uno y a otros de las medidas de prevención adoptadas, de los resultados obtenidos y en su caso, de la asistencia prestada por los servicios sanitarios de la empresa.
Igualmente se deliberará sobre las distintas gestiones de seguridad e higiene propuestas por los asistentes a la reunión de la que se extenderá el acta correspondiente, copia de la cual se remitirá al delegado de trabajo y a la empresa.
14. Las reuniones de los comités de seguridad e higiene se celebrarán dentro de horas de trabajo y en su caso de prolongarse fuera de estas, se abonarán sin recargo o se retardará si es posible la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el mediodía.

Obligaciones del personal con mando.

El personal directivo y mandos intermedios de los servicios tendrán dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos:

- 1.- Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus ordenes lo dispuesto en la ordenanza y en el anexo o los anexos de pertinente aplicación, así como las normas e instrucciones y cuando específicamente estuviere establecido sobre seguridad e higiene en el trabajo.

- 2.- Instruir antes del personal al que se refiere el número anterior de los riesgos inherentes al trabajo que debe realizar, especialmente en lo que implique riesgos específicos distintos a lo de su ocupación habitual, así como las medidas de seguridad adecuadas que deben observar en la ejecución de los mismos.
- 3.- Prohibir, o paralizar, en su caso, los trabajos en que advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.
- 4.- Obligar a que cesen en sus tareas aquellos trabajadores en los que advierten estados o situaciones de los que pudiera derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros.

Obligaciones de los trabajadores.

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en los servicios y mantenimiento de la máxima higiene en los mismos, a cuyo fin deberán cumplir fielmente los preceptos de la Ordenanza y sus disposiciones complementarias, así como las instrucciones que a tales efectos le sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

1. Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo, que les serán facilitados por la empresa o en las instituciones que ésta concierte.
2. Usar correctamente los equipos de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.
3. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías o deficiencias en la maquinaria o instalaciones que puedan ocasionar peligro en cualquier puesto de trabajo.
4. Cuidar y mantener su higiene personal evitando enfermedades contagiosas y molestias a sus compañeros de trabajo, así como guardar la uniformidad en todo su conjunto: ropa, calzado, etc...

TABLA DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO DE 2014

Los importes reflejados en esta tabla son el resultado de aplicar la Ley 23/2013 de 23/12/2012 (BOE nº 309 del 26/12/2012) Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Artículo 20.2.- "En el año 2014, las retribuciones del personal del sector público NO podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2013"

Puesto de Trabajo	Salario Base	Antigüedad	Garantía	Plus de	Total Mes	Paga Extra	Total Año
			Personal	Penosidad			
Jefe de Servicio	819,66 €	352,45 €	827,29 €	288,79 €	2.288,19 €	1.999,40 €	31.457,08 €
Jefe de Servicio	819,66 €	180,33 €	827,29 €	288,79 €	2.116,07 €	1.827,28 €	29.047,40 €
Conductor	819,66 €	352,45 €	635,03 €	288,79 €	2.095,93 €	1.807,14 €	28.765,44 €
Conductor	819,66 €	352,45 €	635,03 €	288,79 €	2.095,93 €	1.807,14 €	28.765,44 €
Conductor	819,66 €	237,70 €	635,03 €	288,79 €	1.981,18 €	1.692,39 €	27.158,94 €
Peón Serv. R. Resi.	819,66 €	180,33 €	635,03 €	288,79 €	1.923,81 €	1.635,02 €	26.355,69 €
Peón Serv. R. Resi.	730,23 €	314,00 €	539,84 €	288,79 €	1.872,86 €	1.584,07 €	25.642,46 €
Peón Serv. R. Resi.	730,23 €	262,88 €	539,84 €	288,79 €	1.821,74 €	1.532,95 €	24.926,78 €
Peón Serv. R. Resi.	730,23 €	211,77 €	539,84 €	288,79 €	1.770,63 €	1.481,84 €	24.211,24 €
Peón Ser. P. Limpio 75%	547,67 €	82,15 €	- €	216,59 €	846,41 €	629,82 €	11.416,56 €
Peón Ser. P. Limpio 27%	197,16 €	9,86 €	- €	77,97 €	284,99 €	207,02 €	3.833,92 €
Peón Ser. P. Limpio 54%	394,32 €	86,75 €	- €	155,95 €	637,02 €	481,07 €	8.606,38 €
TOTALES	8.247,80 €	2.623,12 €	5.814,22 €	3.049,62 €	19.734,76 €	16.685,14 €	270.187,33 €

Los importes reflejados en la presente Tabla de Retribuciones, serán aplicados con efectos del 1 de enero de 2014.

Villamuriel de Cerrato, 8 de enero de 2014

LA PRESIDENTA:

EL SECRETARIO INTERVENTOR: