

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 22** *RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (Centro de Limpieza Pública Viaria de Coslada) (código número 28102351012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. (Centro de Limpieza Pública Viaria de Coslada), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 11 de diciembre de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 9 de octubre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES
EN SU CENTRO LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE COSLADA
PARA LOS AÑOS 2019, 2020, 2021, 2022 Y 2.023**

CAPÍTULO I. Condiciones generales

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio colectivo

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa Valoriza Servicios Medioambientales y la Representación Legal de los Trabajadores en el centro de Limpieza Pública Viaria que la misma tiene en el municipio de Coslada. Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial

El presente Convenio Colectivo tendrá ámbito local limitado al término municipal de Coslada y será de aplicación a todas las personas trabajadoras adscritas al centro que la empresa Valoriza Servicios Medioambientales tiene dedicado a la Limpieza Pública Viaria del municipio de Coslada cualquiera que sea su modalidad de contrato y siendo de obligado cumplimiento por unas y otros/as.

Artículo 3. Vigencia, duración y prórroga

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia inicial desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023. Entrando en vigor al día siguiente a su publicación.

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

Artículo 4. Absorción de personal

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

Artículo 5. Condiciones

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

Artículo 6. Absorción y compensación

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

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

Artículo 7. Derechos adquiridos

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

Artículo 8. Comisión mixta paritaria

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Mixta Paritaria.

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres de la parte social. Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

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.

Artículo 9. Solución extrajudicial de conflictos

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

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

CAPÍTULO II. Condiciones de trabajo

Artículo 10. Jornada de trabajo

a) Jornada del personal a jornada completa:

- La jornada laboral del personal a jornada completa será de 35 horas semanales repartidas de lunes a viernes. Dicha jornada incluye 30 minutos diarios de bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.
- Los descansos de este personal serán los sábados, domingos y festivos.
- Los sábados no festivos se abonarán como día efectivo de trabajo.
- Estas personas trabajadoras dispondrán de 4 días de asuntos propios al año. Estos días se disfrutarán desde el 1 de enero al 15 de diciembre de cada año natural. La persona trabajadora podrá solicitar el permiso con una antelación de 15 días para días de asuntos propios que no coincidan con puentes y hasta 30 días para los puentes. Este disfrute quedará condicionado a que en ningún caso esté sin prestar servicio más de un 25% de la plantilla, distribuyéndose por categorías y turnos de trabajo, a excepción del disfrute de puentes que sigue rigiéndose como hasta el momento.

Las solicitudes se entregarán por escrito y se estudiarán en base al riguroso orden de entrada. En los puentes si hubiese más solicitudes que los permisos que se pueden otorgar se realizará un sorteo al efecto.

La Empresa informará de los días de permiso concedidos o denegados cinco días antes de la fecha y en el caso de los puentes 15 días antes.

A partir del año 2019, en el supuesto caso que la festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre) coincidiera en sábado o domingo, se trasladará al día anterior o posterior respectivamente.

b) Jornada del personal de fines de semana y fiestas:

- Los fines de semana y fiestas se realizará un servicio con personal contratado a este fin. La jornada diaria será de 7 horas, en la que estarán incluidos 30 minutos de bocadillo, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Por trabajar el 3 de noviembre (festividad de San Martín de Porres), o el día al que se haya trasladado dicha fiesta en caso de que caiga en domingo, o a partir del año 2.019 en Sábado Domingo, el personal de fines de semana y fiestas percibirá, además del salario del día correspondiente, la cantidad de 30,00 euros brutos.
- Este personal dispondrá de dos días de asuntos propios. Estos días se disfrutarán desde el 1 de enero al 15 de diciembre de cada año natural. La persona trabajadora podrá solicitar el permiso con una antelación de 15 días para días de asuntos propios que no coincidan con

puentes y hasta 30 días para los puentes. Este disfrute quedará condicionado a que en ningún caso esté sin prestar servicio más de un 25% de la plantilla, distribuyéndose por categorías y turnos de trabajo, a excepción del disfrute de puentes que sigue rigiéndose como hasta el momento.

Las solicitudes se entregarán por escrito y se estudiarán en base al riguroso orden de entrada. En los puentes si hubiese más solicitudes que los permisos que se pueden otorgar se realizará un sorteo al efecto.

La Empresa informará de los días de permiso concedidos o denegados cinco días antes de la fecha y en el caso de los puentes 15 días antes.

A partir del año 2021 se considerarán como días no laborables para el personal a jornada completa que presta servicios de lunes a viernes el 24 y 31 de diciembre, debiendo prestar servicio el personal de sábados, domingos y festivos.

Artículo 11. Horas extraordinarias

Solamente se realizarán horas extraordinarias en casos excepcionales, todo ello de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Con independencia de lo anterior, la Empresa podrá llegar a acuerdos con el Comité de Empresa sobre, distribución y compensación de horas extraordinarias.

Artículo 12. Vacaciones

Las vacaciones consistirán en 31 días naturales o su correspondiente proporción.

Salvo pacto en contrario, las vacaciones se disfrutarán en los siguientes turnos: del 1 al 31 de julio, del 1 al 31 de agosto y del 1 de septiembre al 1 de octubre

Artículo 13. Traslado de personal

Cualquier persona puede solicitar a la Empresa por escrito el cambio de turno donde venga prestando sus servicios a otro.

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

Las Empresas procurarán evitar los traslados de personal, no pudiéndose realizar en ningún caso por razones de sanción.

A tal efecto, la Empresa comunicará al Comité los cambios de turno, parque o ruta que desee efectuar, así como las razones que lo justifican, salvo que hubiera personal que estuviera dispuesto a ser cambiado de forma voluntaria.

Recibida la procedente comunicación por el Comité de Empresa, éste determinará por sorteo ante todo el personal y en un plazo máximo de 72 horas, los trabajadores que deberán incorporarse al turno nuevo.

Artículo 14. Sanciones y despidos

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

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

Artículo 15. Excedencia

Los/as trabajadores/as con un año de servicio en la Contrata podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. En el supuesto de ser

inferior al periodo máximo, ésta se podrá prorrogar por una sola vez, con la sola condición de preavisarlo con un mes de antelación a la finalización del periodo inicialmente solicitado. Dicha prórroga tendrá una duración mínima de un año, sin que en ningún caso pueda superarse el periodo máximo de cinco años aludidos.

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

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

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

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

En lo referente a excedencias forzosas o por cuidado de familiares, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en estas materias en cada momento.

Artículo 16. Conductores

En posesión como mínimo del carnet de conducir clase «C», tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

Todos los camiones recolectores-compactadores, con independencia de su PMA, y los vehículos cuyo PMA sea superior a 3.500 Kg, serán conducidos por trabajadores/as con categoría de conductor/a.

Todas las barredoras cuyo PMA sea superior a 2.000 Kg y baldeadoras, serán conducidas por trabajadores con categoría de conductor/a.

En caso de que sea retirado el carnet de conducir a un conductor/a, la Empresa le asignará un trabajo similar equivalente, respetándole categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo.

Este beneficio no tendrá efecto cuando la causa se deba a embriaguez y/o toxicomanía.

La empresa estará obligada a velar por el cumplimiento del Código de Circulación a la hora de desempeñar los conductores/as los trabajos encomendados.

Los conductores/as, independientemente de su turno de trabajo, tendrán el tiempo necesario para tramitación y examen del carnet de conducir sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado como jornada de trabajo.

Una comisión de igual formación que la mixta paritaria constituirá una bolsa de conductores para trabajadores a jornada completa y otra para el personal de sábados, domingos y festivos. No obstante, el personal incluido en estas bolsas podrá ser excluido si es sancionado debido a golpes o mal uso de los vehículos de la Empresa que emplee cuando realice labores como conductor.

En lo referente al CAP, se estará en lo marcado con la legislación vigente.

Artículo 17. Nuevas tecnologías

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

Artículo 18. Licencias y permisos

Las Empresas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberán conceder hasta treinta días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc.

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

- a) 10 días al año para exámenes por estudios oficiales.
- b) 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- c) 2 días naturales por intervención quirúrgica ambulatoria, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid.
- d) 3 días naturales por fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica hospitalaria de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a dos días más si existiese la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- e) 3 días por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuges, hijos y nietos. Cuatro días si ocurriese el hecho fuera de la provincia.
- f) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- g) 1 día hábil en matrimonio de hijos o hijas, hermanos/as o padres / madres y dos días en caso de que fuera en distinta provincia.
- h) 1 día por fallecimiento de tíos/ tías y sobrinos/as consanguíneos y dos días si el fallecimiento ocurriese fuera de la provincia.
- i) Horas para exámenes y renovaciones de carnet de conducir y DNI.
- j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- k) Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de su jornada de trabajo.

Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como por las parejas de hecho.

Para todas las licencias expuestas anteriormente, se comenzarán a disfrutar de las mismas desde que se produzca el hecho causante. Si los hechos ocurrieran al término de la jornada de trabajo, dicha licencia comenzará a computar al día siguiente. Si los hechos ocurrieran durante la jornada de trabajo, el trabajador tendrá la opción de escoger si la licencia comienza ese mismo día o al día siguiente. Si se escogiera el comienzo del disfrute al día siguiente, el trabajador tendrá la obligación de finalizar completamente su jornada laboral.

Artículo 19. Trabajos de categoría inferior por capacidad disminuida

A la persona trabajadora que le sea declarada una incapacidad permanente parcial como consecuencia de la actividad desarrollada para la Contrata, se le readmitirá en el puesto de trabajo y con la categoría que la empresa entienda más adecuada. Si este nuevo puesto significase inferior clasificación profesional se le mantendría el salario de la categoría anterior hasta que, por sucesivas revisiones salariales, sea alcanzado por la retribución de la nueva categoría asignada.

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

En los casos de incapacidad Permanente Total para la profesión habitual derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la

empresa, el trabajador percibirá la cantidad que le hubiese correspondido de jubilarse a los 65 años en ese momento.

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

Artículo 20. Ascensos

Serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de Jefe/a de Servicio, Encargado/a General y Subencargado/a General.

En las demás categorías profesionales, las vacantes que se produzcan se proveerán por el concurso, examen y antigüedad, que acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos requisitos un 50 por 100. Las plazas de nueva creación, tanto de conductor como de peón clase A, se proveerán en cada contrata por este mismo sistema.

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

En el Tribunal examinador, el Comité de Empresa estará representado por un vocal, a ser posible de la categoría profesional que se quiera cubrir.

Art. 21 Listados de personal

Se entregará a primeros de cada año a los/las Representantes Legales de los/las Trabajadores una relación de todo el personal adscrito a su Contrata indicando:

- Nombre.
- Apellidos.
- Categoría.
- Fecha de antigüedad.
- Fecha de nacimiento.
- Tipo de contrato.

Artículo 22. Contratación

Estabilidad en el empleo

Las Empresas no podrán superar un porcentaje del 10 % de eventualidad, del total de la plantilla fija a jornada completa, y un 18 % en plantilla de jornadas parciales (sábados, domingos y festivos, etc.) en cada contrata. En dichos porcentajes no estarán incluidos los eventuales contratados para verano, contratos de relevo, ni campañas especiales o refuerzo, interinidades, excedencias y sustituciones.

Contrataciones eventuales para verano y campañas especiales:

Para las suplencias de vacaciones del personal de Jornada Completa, así como para campañas especiales de limpieza, la Empresa efectuará ampliaciones de la jornada al personal de tiempo parcial que lo manifieste, y si es posible, éstos tendrán preferencia con respecto a las contrataciones eventuales que pudieran realizarse para tales supuestos.

Contrato de circunstancias:

La duración máxima del contrato temporal para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector.

Para la suplencia de vacaciones del personal de jornada completa, así como para campañas especiales de limpieza la Empresa efectuará ampliaciones de jornada al personal de tiempo parcial que lo manifieste. Al existir una bolsa de Empleo estos trabajadores tendrán prioridad con respecto a las contrataciones eventuales que pudieran realizarse para tales supuestos siempre y cuando tengan la categoría y carnets requeridos para el puesto que se requiera cubrir.

Artículo 23. Prendas de trabajo

A partir del año 2.018 la ropa se entregará a reposición una vez entregada la ropa deteriorada.

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

Los conductores/as y peones afectados/as por el presente Convenio tendrán reconocido entre sus prendas de trabajo un anorak.

CAPÍTULO III. Condiciones económicas**Artículo 24. Incrementos salariales: conceptos retributivos**

Las tablas salariales durante la vigencia del presente convenio serán las indicadas en el anexo I

Artículo 25. Antigüedad

Complemento de antigüedad

Las personas trabajadoras fijas comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en tres bienios del cinco por ciento y posteriores quinquenios del siete por ciento sobre el salario base.

Las personas trabajadoras temporales, desde 1/1/98, disfrutarán de este complemento en las mismas condiciones.

Devengo de antigüedad

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

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumplan.

El trabajador/a que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos, siempre que durante ese periodo no exista unidad de vínculo laboral o existencia de unidad de contratación.

Este complemento se abonará por día natural, así como en las Pagas extras (30 días en cada una) y en los beneficios (15 días).

A las personas trabajadoras con jornada parcial se les abonará en función de su jornada.

Artículo 26. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo su personal dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- Cuantía: La fijada en el Anexo I del presente convenio para la categoría que corresponda.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de verano y Navidad.
- Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 16 del mes de julio. La de Navidad se hará efectiva el día 17 del mes de diciembre.
- Periodo de devengo: Las de verano y Navidad se abonarán semestralmente y en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo devengado, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados.
- Paga de verano: Se devengará del 1 de enero al 30 de Junio.
- Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de diciembre.

Artículo 27. Participación de beneficios

Año 2019

El último día hábil del mes de febrero, el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios, de acuerdo con lo expresado en la Tabla Salarial del Anexo final.

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

Año 2020 y siguientes

A partir del año 2020, la paga de beneficios se devengará del 01 de mayo del año en curso al 30 de abril del año siguiente, su abono se hará junto con la nómina del mes de abril del año siguiente. Esto quiere decir que, desde el 1 de enero de 2020 al 30 de abril de 2020 no se devengará ni se abonará paga de beneficios.

Es decir, por ejemplo, para el año 2020:

Periodo de devengo: Del 1 de mayo de 2020 al 30 de abril de 2021.

Abono: Nómina de Abril año 2021.

Esto significa que, si un trabajador solo trabaja entre el periodo del 1 de enero al 30 de abril del año 2020, no devengará paga de beneficios y por tanto la empresa no abonará nada por este concepto.

Artículo 28. Pluses

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a) De transporte.
- b) De trabajo tóxico, penoso o peligroso.
- c) De nocturnidad.
- d) Incentivos.
- e) Calidad.

Los referidos pluses, al ser éstos una parte del total devengado, también se harán efectivos en permisos retribuidos, accidentes laborales, maternidad y hospitalización. Para el caso de enfermedad común se harán efectivos en proporción a los días y porcentajes a percibir en tal situación, que se indican en el Artículo 38 Enfermedad.

Artículo 29. Aplicación de pluses

Los pluses indicados en el artículo 28 y cuyas cuantías se indican en la Tabla Salarial anexa, se cobrarán por días efectivamente trabajados, salvo en los casos señalados en los artículos 37, 38 y 39.

Artículo 30. Peón clase A y plus funcional de especialización para peones**30.1 Peón Clase A**

Trabajador/a encargado/a de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica, si bien, por sus habilidades personales, podrá manejar vehículos cuyo PMA sea inferior o igual a 2.000 Kg. y/o vehículos que precisen carnet de conducir de clase A, B, o inferior y con PMA igual o inferior a 3.500 Kg., labores que sin constituir un oficio se requiere para su manejo de cierta práctica o especialización.

Dentro de sus funciones, se responsabilizará de la limpieza y adecuada conservación de la maquinaria o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

La Empresa designará a los trabajadores inicialmente designados para esta categoría de entre los trabajadores que habitualmente vengan realizando estas funciones. Este acceso inicial no generará plazas vacantes de peón.

Las plazas vacantes posteriores o de nueva creación, se cubrirán conforme a los artículos Ascensos y Plazas vacantes de este Convenio.

Las Empresas por razones del servicio, podrán asignar cualquier trabajo propio de la categoría de peón a estos trabajadores/as, aunque implique la no utilización de barredora o vehículo anteriormente citado.

Ningún trabajador con categoría de peón manejará esta maquinaria si en su cantón y turno, hubiese un peón Clase A disponible.

El salario a percibir será el que figura en la tabla salarial y que coincide con el de peón, si bien y al objeto de compensar las habilidades personales, cuando la empresa le encomiende el manejo de los vehículos anteriormente enumerados, percibirá un plus por día efectivo de trabajo utilizando los mismos, denominado de manejo de maquinaria, consistente en la cuantía reflejada en la tabla anexa. Para los años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán con los porcentajes pactados en el convenio según tabla anexa.

Este plus incluye el posible manejo de cualquier útil, herramienta o similares de los indicados en el apartado de plus funcional de peones.

Las cantidades percibidas por día efectivo de trabajo, al tratarse de un plus funcional vinculado a la realización de una labor determinada, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

30.2 Plus funcional de especialización para peones

El peón que realice sus funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía reflejada en la tabla anexa. Para los años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán con los porcentajes pactados en el convenio según tabla anexa.

En caso de coincidir dos o más pluses en la misma jornada se abonará el de más importe.

El devengo de este plus funcional no exigirá conocimiento alguno de mecánica que le permita ejecutar reparaciones de taller, con o sin herramientas, aunque sí las habilidades precisas para cumplir su obligación de mantenimiento, entretenimiento, reposición, limpieza y cuidado de cualquier vehículo, maquinaria o herramienta con las que se trabaje.

Se tratarán en la Comisión Mixta Paritaria interpretativa del presente Convenio Colectivo los casos de incorporación de nuevas maquinarias en la Contrata.

Se respetarán los acuerdos superiores pactados individual o colectivamente que superen los acuerdos fijados en este artículo.

Artículo 31. Día y lugar de pago

El abono de haberes se hará efectivo el último día de cada mes o el inmediatamente anterior si éste fuese sábado, domingo, festivo o víspera de festivo.

Para el personal de sábados, domingos y festivos será el primer día de trabajo de este colectivo posterior a la fecha correspondiente del personal a jornada completa, a no ser que coincidiese con el día 4 o posterior del mes siguiente, en cuyo caso se abonarían sus haberes el último día de trabajo anterior a esa fecha.

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

Artículo 32. Dieta alimenticia

El personal que desarrolle su actividad en el turno de jornada interrumpida percibirá una dieta alimenticia por día trabajado según tabla anexa.

Esta cantidad se incrementará según la tabla anexa.

Artículo 33. Anticipos quincenales

Voluntariamente, todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se soliciten, de una cuantía máxima reflejada en la tabla anexa. Para los años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán con los porcentajes pactados en el convenio según tabla anexa.

Este anticipo se abonará en horas de trabajo.

CAPÍTULO IV. Mejoras sociales**Artículo 34. Seguro colectivo de vida**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que derive muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios en todo caso percibirán, durante la vigencia del presente convenio, en concepto de indemnización 34.373,08 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Las empresas suscribirán un seguro de responsabilidad civil por los daños que pudieran causar en el ejercicio de sus funciones, que incluirá la asistencia letrada de abogado en aquellos incidentes o accidentes que transcurran durante el desarrollo de su actividad laboral, de los que se derive algún daño o perjuicio para el trabajador/a.

Artículo 35. Anticipos reintegrables

El personal con más de seis meses en la Contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por las cantidades máximas reflejadas en la tabla anexa.

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

La amortización de dicho anticipo se hará durante las 14,5 pagas posteriores al mismo como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de anticipos reintegrables.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de anticipos reintegrables cantidades reflejadas en la tabla anexa.

Artículo 36. Prestaciones sociales

En caso de rotura de gafas, prótesis y sonotones durante la jornada laboral, la empresa abonará, para su reposición, por un importe máximo reflejado en la tabla anexa por unidad. Para ello, se crea un fondo límite que se refleja en la tabla anexa por cada 200 trabajadores o fracción existentes a la firma del convenio.

Para los años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán con los porcentajes pactados en el convenio según tabla anexa.

Artículo 37. Accidentes de trabajo

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

Artículo 38. Enfermedad

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo percibirá hasta el 70% del Salario Base, más antigüedad, más complementos salariales, más plus de transporte, señalados en el Artículo 28 del mismo, en aquellos procesos de incapacidad temporal que no superen los dos días.

Si el proceso de incapacidad temporal se prolongara durante más de dos días naturales, se abonará desde el primer día hasta el 100% de tales conceptos durante el tiempo que la Empresa cotice a la Seguridad Social por el trabajador.

Artículo 39. Hospitalización

En caso de hospitalización y desde el primer día de la baja hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario base, más antigüedad, más complementos salariales, más plus de transporte, señalados en el Artículo 28 del Convenio.

Artículo 40. Jubilación

40.1

Los/as trabajadores/as que accedan a su jubilación recibirán, por parte de la empresa concesionaria en ese momento y por cada año de trabajo en la Contrata, en el momento de producirse aquella, las cantidades reflejadas en la tabla anexa:

Igualmente se abonará idéntica cantidad de la percibida a los 65 años cuando el/la trabajador/a acceda a la jubilación dentro de los seis meses posteriores al cumplimiento de los 65 años.

Para los años de vigencia del convenio estas cantidades se incrementarán con los porcentajes pactados en el convenio según tabla anexa

Se estará a lo dispuesto en la futura legislación en lo referente a esta materia de jubilación.

40. 2. Jubilación parcial anticipada

Se estará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Artículo 41. Medidas contra la violencia de género

La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género, y para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo, de su parque y/o de su ruta, dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con la trabajadora.

Igualmente, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 de su jornada, con disminución proporcional de salario y a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social. La duración de esta suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

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

CAPÍTULO V. Seguridad y salud en el trabajo**Artículo 42. Principios generales**

Las empresas, los trabajadores y los representantes de los trabajadores, velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de

Riesgos Laborales o aquellas que en un futuro la pudiera sustituir, en todo lo concerniente al Sector de Limpieza Pública Viaria.

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

Artículo 43. Embarazo, lactancia y nacimiento de hijo o hija

Se estará, en todos los casos a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Lactancia

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumular la reducción de su jornada en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por nacimiento de hijo/a.

Reducción de jornada por cuidado de menores

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo

La evaluación de los riesgos del centro de trabajo deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situaciones de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario 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 del 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 embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta 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 el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Estas condiciones serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Artículo 44. Revisión médica

Se estará a lo establecido en la legislación vigente de cada momento.

CAPÍTULO VI. Garantías sindicales

Artículo 45. Garantías sindicales

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

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

Delegados Sindicales, de Personal y miembros de Comités de Empresa

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 47. Cuotas sindicales

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

El/a trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato o Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Ahorros y la Entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

Artículo 48. Plazas vacantes

Todo el personal de sábados, domingos y festivos que vaya a pasar a diario tendrán que tener una antigüedad mínima en la empresa de 9 meses.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Igualdad de oportunidades

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y 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 Limpieza Pública Viaria 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).

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Revisión salarial y de condiciones de trabajo

En caso de que se disponga una nueva adjudicación del actual contrato para la Limpieza Pública Viaria del Municipio de Coslada, las tablas salariales del Anexo I se verán modificadas en el sentido que se indica, según se muestra seguidamente:

- Año 2021: Sobre la tabla salarial definitiva del año 2020 se aplicará un incremento del 2,5%, pasando ésta a ser la tabla salarial definitiva del año 2021.
- Año 2022: Sobre la tabla salarial definitiva del año 2021 se aplicará un incremento del 3%, pasando ésta a ser la tabla salarial definitiva del año 2022.
- Año 2023: Sobre la tabla salarial definitiva del año 2022 se aplicará un incremento del 3,5%, pasando ésta a ser la tabla salarial definitiva del año 2023.

Los incrementos pactados para los años 2021, 2022 y 2023 serán de aplicación siempre y cuando se disponga una nueva adjudicación del actual contrato para la Limpieza Pública Viaria del Municipio de Coslada (con independencia de quien sea el nuevo adjudicatario, incluido Valoriza Servicios Medioambientales) y desde el primer día de la efectiva prestación de servicios por parte de la nueva adjudicataria del servicio de limpieza pública viaria del municipio de Coslada, para cada año de vigencia del convenio, sin que en ningún caso se genere el derecho a la percepción de atrasos por parte de los trabajadores.

- Si la suma del IPC de los cinco años de vigencia (2019-2023) del convenio superase la subida del 9% habrá una revisión salarial del convenio para equiparar al IPC, pasando ésta a ser la tabla salarial definitiva del año 2023, sin que ello genere atrasos en ningún caso.
- Del mismo modo, siempre que exista un nuevo adjudicatario (con independencia de quien sea el mismo, incluido Valoriza Servicios Medioambientales) a partir del 1 de enero de 2021, el importe de la paga de beneficios será el mismo que el que figura en las tablas salariales para la paga de verano y navidad, cuyo devengo será del 1 mayo del año en curso al 30 de abril del año siguiente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

La Empresa se compromete a realizar las siguientes conversiones a indefinidos:

- A partir del 20 de enero de 2020 se realizarán los siguientes contratos indefinidos:
 - 2 peones de jornada completa de lunes a viernes.
 - 5 peones de jornada parcial de fines de semana y festivos. (la empresa podrá realizar un contrato previo de prueba de seis meses)
- Antes del 11 de enero de 2021 se realizarán los siguientes contratos indefinidos:
 - 4 peones de jornada completa de lunes a viernes.
 - 7 peones de jornada parcial de fines de semana y festivos. (la empresa podrá realizar un contrato previo de prueba de seis meses)

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2019- 2023 (SALVO DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA)

T.C.	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	INCENTIVOS	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PLUS NOCTURNO	PLUS CALIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	TOTAL ANUAL
MULTIPLIOS		335,00	273,00	273,00	273,00	273,00	273,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
ENCARGADO	Mandos intermedios	38,38	31,03	4,87	7,71	12,42	0,00	1.747,63	1.747,63	1.217,64	3.352,17	36.218,56
CAPTATZ DIA	Mandos intermedios	35,22	28,77	4,87	7,06	0,00	0,00	1.541,31	1.541,31	1.149,01	2.996,42	30.137,85
CONDUCTOR DIA	Operarios	31,31	16,53	4,87	6,27	0,00	0,00	1.272,26	1.272,26	1.080,39	2.155,06	23.822,73
CONDUCTOR NOCHE	Operarios	31,31	16,53	4,87	6,27	10,03	0,00	1.302,02	1.302,02	1.080,39	2.640,77	27.106,15
PEÓN GUARDA DIA	Operarios	28,34	14,03	4,87	5,70	0,00	0,00	1.142,85	1.142,85	1.034,65	1.792,04	21.322,09
PEÓN GUARDA NOCHE	Operarios	28,34	14,03	4,87	5,70	8,57	0,00	1.168,94	1.168,94	1.034,65	2.278,37	24.200,21
OFICIAL 3º TALLER	Operarios	28,59	15,83	4,87	0,00	0,00	11,74	1.203,14	1.203,14	1.046,13	2.339,26	24.225,44

NOTAS: 1º Para el cálculo de la retribución bruta anual se han tenido en cuenta 335 días de salario base y 273 días de pluses.

2º Las cantidades reflejadas en esa tabla corresponden a trabajadores a tiempo total y jornada completa.

A N E X O I			
ACTUALIZACIÓN CONVENIO COLECTIVO			
DEFINITIVA DE COSLADA LPV-RSU			
Art 30.1	PEON CLASE A		
Dotación	Euros Precios 2018 definitivos		Euros Precio definitivo desde 1/01/2019
	3,40		3,40
Art 30.2	PLUS FUNCIONAL ESPECIALIZACIÓN PEONES		
Dotación	Euros Precios 2018 definitivos		Euros Precio definitivo desde 1/01/2019
	2,97		2,97
Art 32	DIETA ALIMENTENCIA		
Dotación	Euros Precios 2018 definitivos		Euros Precio definitivo desde 1/01/2019
	8,22		8,22
Art 33	ANTICIPOS QUINCENALES		
Dotación	Euros Precios 2018 definitivos		Euros Precio definitivo desde 1/01/2019
	528,83		528,83
Art 35	ANTICIPOS REINTEGRABLES		
	PERSONAL A JORNADA COMPLETA		2.400
	PERSONAL A JORNADA PARCIAL		1.000
	FONDO DE ANTICIPOS REINTEGRABLES		
	PERSONAL A JORNADA COMPLETA		
	Los primeros 200 trabajadores/as o fracción:		18.849,75
	A partir de estos 200, por cada 100 trabajadores/as o fracción:		9.424,88
	PERSONAL A JORNADA PARCIAL		
	Por cada 100 trabajadores o fracción:		4.712,44
Art 36	PRESTACIONES SOCIALES		
Dotación	Euros Precios 2018 definitivos		Euros Precio definitivo desde 1/01/2019
	70,51		70,51
	FONDO LÍMITE: 443,52/Anuales		
Art 40	COMPLEMENTO DE JUBILACION		
Edad	Euros Precios 2018 definitivos		Euros Precio definitivo desde 1/01/2019
61 Años	305,54		305,54
62 Años	279,68		279,68
63 Años	249,14		249,14
64 Años	197,43		197,43
65 Años	145,72		145,72

A N E X O I			
ACTUALIZACIÓN CONVENIO COLECTIVO			
DEFINITIVA DE COSLADA LPV-RSU			
Art. 30.1 PEON CLASE A			
	Euros		Euros
Dotación	Precios 2019 definitivos		Precio definitivo desde 1/01/2020
	3,40		3,40
Art. 30.2 PLUS FUNCIONAL ESPECIALIZACIÓN PEONES			
	Euros		Euros
Dotación	Precios 2019 definitivos		Precio definitivo desde 1/01/2020
	2,97		2,97
Art. 32 DIETA ALIMENTENCIA			
	Euros		Euros
Dotación	Precios 2019 definitivos		Precio definitivo desde 1/01/2020
	0,22		0,22
Art. 33 ANTICIPOS QUINCENALES			
	Euros		Euros
Dotación	Precios 2019 definitivos		Precio definitivo desde 1/01/2020
	528,83		528,83
Art. 35 ANTICIPOS REINTEGRABLES			
	PERSONAL A JORNADA COMPLETA		2.400
	PERSONAL A JORNADA PARCIAL		1.000
FONDO DE ANTICIPOS REINTEGRABLES			
PERSONAL A JORNADA COMPLETA			
Los primeros 200 trabajadores/as o fracción:			
			18.849,75
A partir de estos 200, por cada 100 trabajadores/as o fracción:			
			9.424,88
PERSONAL A JORNADA PARCIAL			
Por cada 100 trabajadores o fracción:			
			4.712,44
Art. 36 PRESTACIONES SOCIALES			
	Euros		Euros
Dotación	Precios 2019 definitivos		Precio definitivo desde 1/01/2020
	70,51		70,51
FONDO LÍMITE: 443,52/Anuales			
Art. 40 COMPLEMENTO DE JUBILACION			
	Euros		Euros
Edad	Precios 2019 definitivos		Precio definitivo desde 1/01/2020
61 Años	305,54		305,54
62 Años	279,68		279,68
63 Años	249,14		249,14
64 Años	197,43		197,43
65 Años	145,72		145,72

(03/26.351/20)

