

2020/25 Convenio Colectivo Empresarial
Valoriza Recogida de RSU y Limpieza Viaria de Brivesca

Burgos

CCOO 
hábitat

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A.
Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS
SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA VIARIA DE BRIVIESCA

DISPOSICIÓN PRELIMINAR
PARTES QUE SUSCRIBEN EL CONVENIO COLECTIVO

El convenio colectivo aquí suscrito ha sido negociado por la representación legal de los trabajadores y Valoriza Servicios Medioambientales, S.A.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO I
CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.º – Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo es de obligada aplicación y afectará a aquellos trabajadores que estén adscritos y presten sus servicios para Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. en el Ayuntamiento de Briviesca, y cuya actividad sea limpieza pública viaria, recogida y transporte de residuos urbanos, que la empresa tiene adjudicados por el Ayuntamiento de Briviesca.

Artículo 2.º – Duración y vigencia.

La duración del presente convenio colectivo será la comprendida desde el 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo en aquellas disposiciones que marquen en su respectivo artículo un ámbito temporal diferente.

Artículo 3.º – Denuncia.

El presente convenio colectivo será denunciado de forma automática tres meses antes de la finalización del periodo de duración; no obstante, en tanto no se llegue a un acuerdo que lo sustituya, el contenido del presente convenio se verá prorrogado indefinidamente en todos sus términos.

Artículo 4.º – 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. De tal modo, en todo caso, serán compensadas y absorbidas por el presente convenio las condiciones y la estructura establecida en el capítulo VII del convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Los aumentos de retribuciones y los cambios en su estructura existentes o que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como

por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas dichas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 5.º – Garantía ad personam. Reconocimiento de derechos individuales.

Se respetarán todos los derechos que, pactados individual y expresamente, superen lo dispuesto en el presente convenio a cada uno de los trabajadores/as adscritos al centro de trabajo.

Artículo 6.º – Comisión mixta de interpretación y aplicación.

Se constituye una comisión mixta de interpretación del presente convenio. Serán componentes de la misma un representante de la empresa y otro de los trabajadores, elegidos de entre los que han formado parte de la comisión negociadora del convenio y han firmado el mismo.

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento y aplicación de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa. Cualquiera de sus componentes podrá convocar dichas reuniones.

Cualquier otra parte interesada podrá solicitar la convocatoria de la comisión, debiendo en este caso dirigir su escrito a la sede de la empresa.

Procedimiento. –

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito propuesta, se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Previa convocatoria de cualquiera de las partes que conforman la comisión en la cual se indique fecha y hora, la misma se reunirá en su sede en el plazo máximo de quince días naturales.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación.

Los representantes de la empresa en la comisión darán traslado de inmediato a los representantes de los trabajadores en la comisión del escrito recibido.

La comisión tendrá la responsabilidad de comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la misma.

La comisión deberá emitir informe en plazo de quince días desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometán.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo y/o judicial al que se haya planteado.

Asimismo, en el caso de no alcanzar acuerdos en torno a las discrepancias en materia de aplicación, administración e interpretación del convenio, así como para su no aplicación según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someterán al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera, siendo el sometimiento al arbitraje expresamente voluntario.

Para que se produzca el sometimiento a cualesquiera procedimientos arbitrales establecidos por los acuerdos colectivos establecidos al efecto para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en las cuestiones de interpretación, administración y aplicación, será necesario en todo caso el mutuo acuerdo de las partes.

CAPÍTULO II CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 7.º – Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

No obstante lo anterior, la empresa, en relación al ingreso de los trabajadores, se reserva el derecho a realizar las pruebas de selección que considere necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes, así como a realizar un reconocimiento médico previo con motivo de la admisión de los trabajadores.

Artículo 8.º – Preaviso de cese voluntario.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, el trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha de cese. La omisión por parte del trabajador de dicho plazo de preaviso dará derecho a la empresa a percibir una cantidad equivalente a los salarios

correspondientes al plazo, total o parcialmente, omitido y por consiguiente incumplido que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

El trabajador no estará obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice dentro del periodo de prueba pactado.

Del mismo modo, la empresa estará obligada a comunicar con quince días de antelación la finalización de los contratos eventuales de duración superior a un año. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a percibir la cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, omitido.

Artículo 9.º – Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo la subrogación del personal en los términos indicados en el II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) y posteriores que lo sustituyan, con relación a lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III
CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10.º – Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, constituyendo un total de 1.595 horas anuales, distribuidas de lunes a domingo, alternando el descanso semanal de tal forma que una semana se descansa un día de entre cualquiera de los días de la semana, descansando la siguiente semana 2 días consecutivos, de igual manera de entre cualquier día de la semana de lunes a domingo, todo ello de conformidad con el calendario laboral que a tal efecto elabore la empresa.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

Siempre que la jornada diaria continuada sea de al menos cinco horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso durante la misma de veinticinco minutos, considerándose este periodo de descanso como tiempo efectivo trabajado.

Dada la especial característica del servicio, los trabajadores que desempeñen su jornada en el día y en la zona en la que se celebre mercadillo percibirán el importe de 28 euros brutos por día efectivo trabajado.

Trabajo en festivos: los trabajadores contratados a tiempo completo que tengan que desempeñar sus funciones profesionales en festivos se les compensará dicha prestación

en festivos, cuya jornada será de 5 horas, mediante la compensación de un día de jornada ordinaria y por el tiempo de la misma así como la compensación económica adicional de 26 euros brutos por festivo trabajado, salvo para aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para festivos. La fijación del descanso compensatorio se establecerá previa solicitud del trabajador interesado en función de las necesidades organizativas y del servicio de la empresa, no pudiendo coincidir dos o más trabajadores en el mismo día de descanso compensatorio. A los efectos del cómputo de la jornada anual, se tendrán en cuenta como realizadas las horas de la jornada ordinaria compensada y no las horas del festivo trabajado.

En la confección del calendario laboral anual se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

- La empresa entregará el calendario laboral anual con la distribución de la jornada anual a realizar durante el año natural. En el supuesto en el que en algún año no se distribuya la jornada máxima anual de 1.595 horas en el calendario anual, no se exigirá el cumplimiento del defecto de jornada previsto en calendario en dicha anualidad.

- Los trabajadores no podrán tener fijados más de 10 festivos al año por trabajador.

- La empresa distribuirá el mayor número de descansos coincidentes con sábados y domingos siempre y cuando las circunstancias del servicio así lo permitan. Los trabajadores a jornada completa tendrán derecho a la distribución de un descanso de al menos un fin de semana completo (sábado y domingo) al mes.

- El reparto de los descansos en fin de semana deberá efectuarse de manera equilibrada y proporcionada entre todos los trabajadores.

- Se creará una comisión de seguimiento paritaria del calendario laboral al objeto de poder evaluar la elaboración y la evolución del mismo.

Artículo 11.º – Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza del material, de las máquinas, herramientas y puesto o lugar de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 12.º – Prestación del trabajo.

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, las normas convencionales de aplicación, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente solo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de informar y comunicar las posibles incidencias a la empresa, reservándose la misma las medidas disciplinarias en supuestos de reincidencia de culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

Al respecto de la productividad, como bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, deberá conllevar la colaboración de los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 13.º – Promoción y ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de dos meses para el grupo profesional de operarios. Durante este periodo, el trabajador ascendido ostentará la función profesional a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su función profesional y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Artículo 14.º – Clasificación profesional.

Se estará a la clasificación por grupos profesionales dispuesta en el capítulo V del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos,

Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) y posteriores que lo sustituyan.

Cada grupo profesional agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

– GRUPO DE OPERARIOS:

Conductor: en posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos que exijan al menos el carne tipo C remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Peón: trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica.

Todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Los cometidos profesionales de cada grupo, función profesional u oficio deben considerarse simplemente indicativos.

La clasificación del personal, antes indicada, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Artículo 15.º – Licencias y permisos retribuidos.

Con carácter enunciativo, y atendiendo en todo caso a lo dispuesto en el artículo 37 del TRET y sus posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido y convalidaciones, los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales, previa comunicación a la empresa y posterior justificación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En estos casos el trabajador/a podrá disponer de la licencia de forma alternativa siempre y cuando no se cambien días naturales por días laborables (contando para estos supuestos a partir del hecho causal) y siempre que se justifique que la situación permanece.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

Para la asistencia al médico de cabecera o especialista, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación suficiente y justifique la causa, con la siguiente distribución:

1. Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica de asistencia general, siempre y cuando coincidan las horas de consulta con las de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año.

2. Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica de especialista de la Seguridad Social, siempre y cuando esto haya sido ordenado por el médico de cabecera de asistencia general.

En supuestos de hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, en los cuales se establezcan turnos de estancia en el hospital a fin de atender al paciente, la persona trabajadora podrá disfrutar de su licencia por días completos iniciándola en fecha posterior al hecho causante, por el mismo número de días laborables de licencia que hubiera disfrutado en el caso del normal inicio de la misma, y siempre que la consuma mientras perdure el mismo periodo de hospitalización de su familiar.

Para los supuestos de hospitalización de familiares debido a enfermedad o accidentes graves, se considerará desplazamiento cuando estos se realicen fuera de la localidad de residencia del trabajador y comenzará a computar desde el primer día laborable para el trabajador.

Con respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores, igualmente se estará a lo preceptuado en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 2/2015, de 23 de octubre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como anexo II del presente convenio la tabla de los grados de parentesco.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del registro que al efecto tenga la administración, conforme estipula la legislación vigente.

Artículo 16.º – Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal con al menos un año de servicio en la empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no hayan prestado el servicio durante el año completo. Dicho periodo vacacional se dividirá en dos periodos de quince días cada uno.

Se establecen dos periodos vacacionales en la forma que se detalla a continuación:

– Turno de verano: se iniciará el 15 de mayo y finalizará el 15 de octubre de cada año, cuya fracción se realizará a razón de 15 días naturales consecutivos.

– Turno de invierno: se iniciará el 16 de octubre y finalizará el 14 de mayo de cada año, cuya fracción se realizará a razón de 15 días naturales consecutivos.

Salvo acuerdo de las partes, los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones cada turno. La asignación de los periodos se realizará con carácter rotatorio, si bien los trabajadores de las mismas funciones profesionales podrán realizar la permuta correspondiente.

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El trabajador percibirá durante este periodo vacacional la retribución establecida como mensualidad de vacaciones en la tabla salarial que figura como anexo I, así como, en su caso, el plus de antigüedad.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

Artículo 17.º – Vestuario.

La empresa entregará como dotación básica inicial a todo el personal operario las siguientes prendas de trabajo para cada uno de los periodos:

La ropa es igual para todos los trabajadores y se compone de:

– INVIERNO:

2 pantalones de invierno.

1 chaqueta de invierno.

2 camisas.

1 anorak.

2 jerséis.

Calzado de seguridad.

1 gorra de invierno.

– VERANO:

2 camisas de verano.

1 chaqueta de verano.

2 pantalones de verano.

Calzado de seguridad.

1 gorra de verano.

La entrega de vestuario de verano se realizará entre los meses de mayo y junio, el correspondiente de la época de invierno se repartirá a lo largo de los meses de octubre y noviembre.

A todo el personal se le hará entrega de guantes y traje de agua en función de la necesidad y a la entrega del utilizado estropeado.

Una vez realizada la entrega de la dotación básica inicial, la reposición de la ropa se hará previa solicitud del trabajador y entrega de la prenda deteriorada. Con el presente artículo se pretende que el trabajador siempre tenga la ropa adecuada con independencia del periodo de entrega, siempre considerando que se realizará un uso racional y normal de la misma.

El vestuario de trabajo entregado por la empresa será para uso exclusivo durante la prestación de servicios del trabajador para la empresa.

Aquellos trabajadores que no tengan la condición de indefinidos, o bien que su contrato de trabajo no tenga una duración pactada o estimada de al menos un año, solamente tendrán derecho inicialmente a la entrega del vestuario correspondiente al periodo (verano/invierno) que coincida con su incorporación, salvo que su contrato de trabajo se prolongue más allá del día 21 de noviembre en el caso del vestuario de invierno y 21 de junio en el caso del vestuario de verano, en cuyo caso, a partir de ese momento se le entregará la equipación completa a la época del año que en cada caso corresponda.

En cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo, previa liquidación y finiquito de haberes que pudiesen corresponderle al trabajador, este estará en la obligación de entregar la última remesa de prendas facilitadas.

Artículo 18.º – Horas extraordinarias.

Se considerarán horas extraordinarias cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada de trabajo establecida en la presente norma convencional.

Horas extraordinarias de fuerza mayor: el exceso de las horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes no se tienen en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación en la misma cuantía horas extraordinarias. La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador; asimismo, pueden realizarse durante la jornada nocturna.

Horas extraordinarias estructurales: dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, conforme a las previsiones del convenio estatal del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 30 de julio de 2013) y posteriores que lo sustituyan.

Las horas extraordinarias se compensarán a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora trabajada, salvo que se acuerde entre empresa y trabajador la retribución de las mismas. En el caso de que las mismas sean retributivas se realizarán en la misma proporción considerando como valor de hora ordinaria el salario bruto anual del trabajador entre la jornada anual.

Artículo 19.º – Retirada del permiso de conducir.

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

El incumplimiento por el trabajador de cualquiera de las citadas obligaciones podrá ser considerado como un incumplimiento laboral sancionable de acuerdo con la importancia y circunstancias que concurran y la graduación de faltas y sanciones establecidas en el capítulo II del Convenio General del Sector.

CAPÍTULO IV
RETRIBUCIONES

Artículo 20.º – Conceptos retributivos e incrementos salariales.

De conformidad con lo previsto en las tablas salariales incluidas en el anexo I, se realizarán las siguientes actualizaciones salariales:

Para los años 2020, 2021 y 2022, la tabla salarial definitiva del año 2019 pasa a ser la tabla salarial definitiva de los años 2020, 2021 y 2022, respectivamente, no produciéndose incremento alguno sobre las mismas.

En el año 2023 se actualizará la tabla correspondiente al año 2022 con un incremento del 4,10%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2023.

En el año 2024 se actualizará la tabla correspondiente al año 2023 con un incremento del 2%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2024.

En el año 2025 se actualizará la tabla correspondiente al año 2024 con un incremento del 2%, pasando ésta a ser la tabla definitiva del año 2025.

Las retribuciones brutas anuales reflejadas en este artículo han sido pactadas por las partes. En consecuencia, no se percibirá retribución adicional alguna por esta circunstancia en ninguna de las funciones profesionales existentes. El salario contemplado en el presente convenio se ha pactado contemplando las singularidades del puesto de trabajo.

La estructura definida en el presente convenio se ha establecido previa calificación de los puestos de trabajo y clasificación funcional, atendiendo a la naturaleza de los mismos, por lo que dicha estructura y cuantía no podrá verse alterada por la normativa legal y convencional de aplicación; por tanto, no será de aplicación ningún otro plus adicional a los pactados en el presente convenio.

La estructura salarial compensable y absorbible con aquellas estructuras establecidas en normas legales o convencionales que le pudieran ser de aplicación será la siguiente:

- A) Sueldo base.
- B) Complementos.
 - Plus de nocturnidad.
 - Plus de asistencia.
 - Plus funcional de especialización.
 - Plus de antigüedad.
 - Gratificación de verano.
 - Gratificación de Navidad.
 - Gratificación de marzo.

Artículo 21.º – Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

El sueldo base se establece mensualmente, y siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

Artículo 22.º – Complementos del puesto.

Plus de nocturnidad: es aquel que retribuye las horas trabajadas efectivamente durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza; tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

Plus de asistencia: es el establecido en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Plus funcional de especialización: aquel trabajador con función de peón, que además de sus labores habituales de peón trabaje y/o conduzca barredoras, baldeadoras o cualquier otro vehículo cuyo peso máximo autorizado (PMA) sea inferior o igual a 3.500 kilogramos y/o que precisen carné de conducir A o B, o inferior, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivo de trabajo mientras realice dichas funciones por el importe de 1,50 euros desde la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 23.º – Complementos de vencimiento superior al mes.

1. Gratificación de verano: se devengará semestralmente, desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año en curso, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, siendo su abono el 15 de julio del año en que finalice su devengo.

2. Gratificación de Navidad: se devengará semestralmente, desde el 1 de julio al 31 de diciembre de cada año en curso, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, siendo su abono el 15 de diciembre del mismo año en que se devengó.

3. Gratificación de marzo: se devengará anualmente, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa para cada función profesional, siendo su abono el 31 de marzo del año siguiente al que se generó su devengo.

La fecha de abono de cada una de las pagas extraordinarias podrá dilatarse por el plazo máximo de los cinco días siguientes a las fechas antes indicadas, incluyendo en este plazo el propio día de abono preestablecido.

El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesase durante el mismo, percibirá la parte proporcional no percibida correspondiente a los días devengados en cada una de las gratificaciones.

Artículo 24.º – Plus de antigüedad.

A partir del 1 de abril de 2026, se comenzará a abonar un complemento de antigüedad consistente en un importe de 17,15 euros brutos al mes por cada trienio perfeccionado.

Artículo 25.º – Incapacidad temporal.

Se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, haciéndose cargo la empresa del correspondiente pago delegado de conformidad con la normativa legal de aplicación.

Artículo 26.º – Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo X del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

A tenor de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y atendiendo a las posibles modificaciones, sustituciones, derogaciones totales y/o parciales que pudiese sufrir su contenido, los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, entre otros supuestos, tendrán el derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en las condiciones y términos que a continuación se concretan:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si el trabajador/a no solicitará el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa.

CAPÍTULO VI PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se estará a lo dispuesto en el capítulo X del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

Artículo 27.º – Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal

acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Artículo 28.º – Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos del centro de trabajo.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa y los trabajadores afectados por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral, y en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 29.º – Formación.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en Seguridad y Salud Laboral.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. El horario de realización de los cursos del Plan de Formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será preferentemente dentro de la jornada de trabajo.

CAPÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 30.º – La representación unitaria y sindical de los trabajadores.

Los comités de empresa, delegados de personal y los delegados sindicales tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores, el Convenio General del Sector de la Limpieza Pública, y restantes normas concordantes.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en el capítulo X del II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

Artículo 31.º – Los comités de empresa y delegados de personal.

El comité de empresa y/o los delegados de personal son los representantes colectivos y unitarios respectivamente de los trabajadores del centro de trabajo o empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante el empresario.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa tendrán competencias, en los términos legalmente establecidos, en las siguientes materias:

- a) Contrato de trabajo.
- b) Negociación colectiva.
- c) Sistemas de remuneración.
- d) Salud laboral.
- e) Clasificación profesional.
- f) Movilidad funcional y geográfica.
- g) Expedientes de crisis y regulación de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la legislación vigente.

Artículo 32.º – Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – *Normas supletorias:* serán normas supletorias las legales de carácter general y el II Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013) o norma que lo sustituya.

Segunda. – Este convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán considerados globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Tercera. – Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Cuarta. – *Género neutro:* todas las referencias hechas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Quinta. – Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

En todo caso el sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del convenio será de carácter expresamente voluntario.

Sexta. – Todas las referencias legales y convencionales referidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en cuanto que se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

Séptima. – A los trabajadores subrogados del Ayuntamiento de Briviesca se les respetarán y mantendrán sus condiciones laborales individuales de origen, sin que las mismas puedan ser compensadas con lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Octava. – En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. (BOE de 19 de marzo de 2019, núm. 76) y posteriores que lo sustituyan, suscrito entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. – Las partes, tanto la representación legal de los trabajadores como la representación de la Dirección de la empresa, se comprometen a iniciar la negociación del próximo convenio en el mes de enero del año 2025.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2020											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.241,45 €	12	14.897,40 €	39,04 €	12	468,46 €	1.280,49 €	1.241,45 €	2,5	3.103,62 €	18.469,48 €
PEON	1.135,09 €	12	13.621,08 €	39,04 €	12	468,46 €	1.174,12 €	1.135,09 €	2,5	2.837,71 €	16.927,19 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2021											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.241,45 €	12	14.897,40 €	39,04 €	12	468,46 €	1.280,49 €	1.241,45 €	2,5	3.103,62 €	18.469,48 €
PEON	1.135,09 €	12	13.621,08 €	39,04 €	12	468,46 €	1.174,12 €	1.135,09 €	2,5	2.837,71 €	16.927,19 €

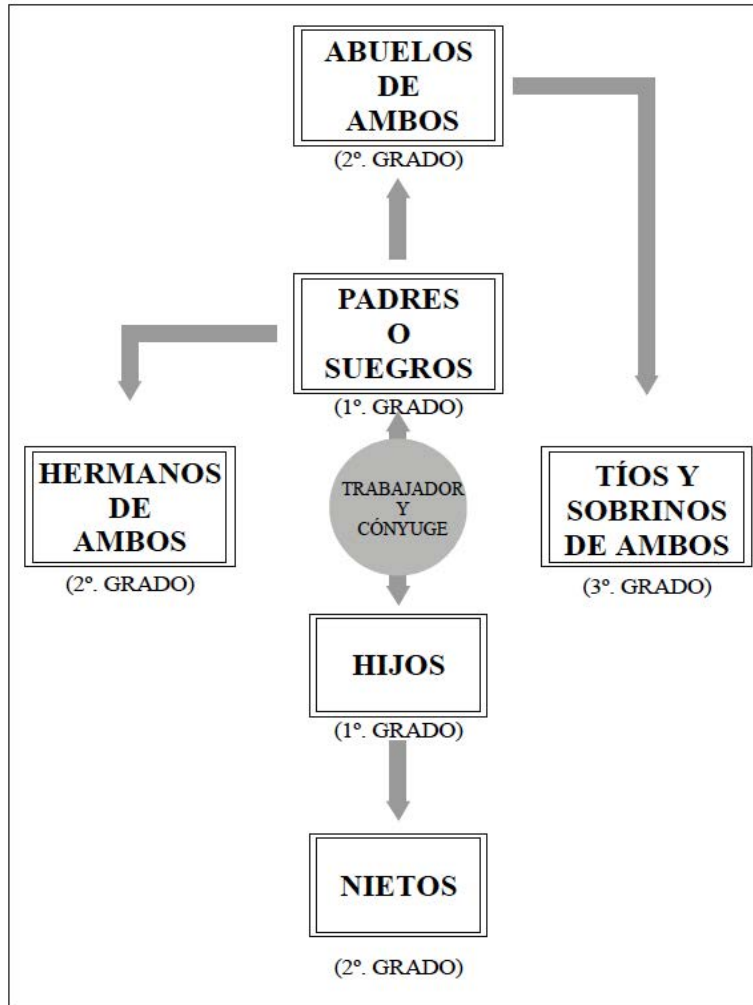
TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2022											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.241,45 €	12	14.897,40 €	39,04 €	12	468,46 €	1.280,49 €	1.241,45 €	2,5	3.103,62 €	18.469,48 €
PEON	1.135,09 €	12	13.621,08 €	39,04 €	12	468,46 €	1.174,12 €	1.135,09 €	2,5	2.837,71 €	16.927,19 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2023											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.292,35 €	12	15.508,19 €	40,64 €	12	487,69 €	1.332,99 €	1.292,35 €	2,5	3.230,87 €	19.226,75 €
PEON	1.181,63 €	12	14.179,54 €	40,64 €	12	487,69 €	1.222,27 €	1.181,63 €	2,5	2.954,07 €	17.621,30 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2024											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.318,20 €	12	15.818,36 €	41,45 €	12	497,44 €	1.359,65 €	1.318,20 €	2,5	3.295,49 €	19.611,29 €
PEON	1.205,26 €	12	14.463,14 €	41,45 €	12	497,44 €	1.246,71 €	1.205,26 €	2,5	3.013,15 €	17.973,73 €

TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA EL AÑO 2025											
	SALARIO BASE			PLUS ASISTENCIA			SALARIO MES	PAGAS EXTRAS			TOTAL ANUAL
	€	veces/año	Total	€	veces/año	Total		€	veces/año	Total	
CONDUCTOR	1.344,56 €	12	16.134,72 €	42,28 €	12	507,39 €	1.386,84 €	1.344,56 €	2,5	3.361,40 €	20.003,52 €
PEON	1.229,37 €	12	14.752,40 €	42,28 €	12	507,39 €	1.271,65 €	1.229,37 €	2,5	3.073,42 €	18.333,20 €

ANEXO II
ÁRBOL GENEALÓGICO
(GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD)



Comisiones Obreras del Hábitat- Castilla y León

Plaza de Madrid 4, 4ª planta
47001 Valladolid

https://habitat.ccoo.es/Territorio/Castilla_y_Leon/Noticias



hábitat