

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales "Las Vegas" (código número 2811812).

Examinado el texto del convenio colectivo de la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales "Las Vegas", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de septiembre de 2006; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DE SERVICIOS SOCIALES "LAS VEGAS"

PREÁMBULO

La negociación del presente convenio ha sido efectuada entre la Mancomunidad de Servicios Sociales "Las Vegas" y los representantes de los trabajadores de la misma, con el asesoramiento de la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito funcional*.—Este convenio regula y facilita las condiciones de trabajo del personal al que alude el artículo segundo, ratifica lo no modificado en la relación laboral que hubiere con anterioridad.

Dicho convenio tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del personal laboral, y está concertado por la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales "Las Vegas", la cual está compuesta por los municipios de Ciempozuelos, Chinchón, Morata de Tajuña, San Martín de la Vega, Titulcia y Villaconejos, y la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito personal*.—Es de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Mancomunidad Intermunicipal de Servicios Sociales "Las Vegas".

La Mancomunidad garantizará el empleo a todos los trabajadores incluidos en dichos servicios.

Art. 3. *Ámbito territorial*.—Se aplicará al personal a que se refiere el artículo anterior cualquiera que sea la ubicación de la dependencia o servicio y el número de empleados que lo atiendan, considerándose a tal efecto la Mancomunidad como una única unidad de trabajo.

Art. 4. *Ámbito temporal, vigencia, denuncia y prórroga*.—Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o el día en que aparezca publicado en los boletines oficiales correspondientes, el convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2005, abarcando un período de duración hasta el 31 de diciembre del 2008.

Durante el período de vigencia del presente convenio se realizará bianualmente la revisión del párrafo relativo a los gastos de desplazamiento, contenido en el artículo 21.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión.

En caso de denuncia y hasta la aplicación de un nuevo convenio, continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el convenio, este se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

Anualmente, se negociarán los temas que se especifican a continuación:

- 1.º Los incrementos retributivos (revisión salarial).
- 2.º La jornada y horarios.
- 3.º El fomento de empleo y las jubilaciones, horas extraordinarias, plazas vacantes, suplencias y participación en la oferta de empleo.
- 4.º Cuantía y distribución de fondos adicionales.
- 5.º Planes de formación.

Art. 5. *Vinculación a la totalidad*.—El presente convenio forma un todo orgánico, único e indivisible, no siendo susceptible de aplicación parcial, teniendo en cuenta que el texto total del convenio lo componen articulado, anexos, cláusulas, disposiciones, tablas, calendarios laborales, etcétera.

Art. 6. *Comisión de seguimiento*.—Para la interpretación y cumplimiento del convenio se constituirá una comisión paritaria de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

Esta comisión estará formada por dos representantes de la Mancomunidad y dos representantes de los empleados.

Su misión será velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente convenio, así como la interpretación, mediación y desarrollo de las partes dudosas o incompletas del mismo que puedan existir, siendo vinculantes sus resoluciones en los mismos términos del presente convenio debiéndose adoptar por acuerdo entre las partes, para su validez. Además tendrá la facultad de anexionar al convenio nuevos acuerdos si los hubiere.

La comisión se reunirá, a propuesta de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de tres días naturales posteriores a la petición.

La presidencia será rotativa entre las representaciones, levantándose acta de las reuniones.

En caso de no llegar a acuerdos en la interpretación de cualquier materia en conflicto, ambas partes, de mutuo acuerdo, nombrarán un mediador.

Art. 7. *Movilidad de personal*.—Los trabajadores realizarán los trabajos propios de la categoría profesional que ostenten.

Para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes, solo será posible realizarla si existen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible para su desarrollo, procediendo a la cobertura de la plaza por promoción interna, o por cualquier otro sistema que en su momento acuerde la comisión de seguimiento. No se consolidará categoría a ningún efecto por desempeñar trabajos de superior categoría, que en cualquier caso no podrán desempeñarse por un tiempo superior a seis meses, cubriéndose la plaza por promoción interna o en la forma prevista anteriormente.

Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la suya percibirán la retribución correspondiente a la categoría superior, prorrateándose.

Ningún trabajador/a podrá realizar trabajos de categorías inferiores.

La movilidad geográfica de los trabajadores exigirá el informe previo de la dirección del centro y que sea informada la comisión paritaria.

Art. 8. *Calendario de trabajo*.—El calendario laboral será el que anualmente aprueben los organismos competentes de las Administraciones Central, Autonómica y Local a determinar, con las peculiaridades establecidas en este convenio.

En lo que se refiere a las fiestas locales de los distintos municipios que están agrupados en la Mancomunidad, los trabajadores estarán acogidos a las fiestas directas de su ámbito de actuación o a las de aquel municipio donde realicen su trabajo habitualmente, en todo caso se realizarán un cuadrante al efecto anualmente en el que cada

trabajador conocerá las fiestas que le corresponden de las señaladas en el calendario como locales.

Además, tendrán la consideración de días festivos a todos los efectos los días 24 y 31 de diciembre.

El calendario laboral se establecerá en el mes de enero de cada año.

Art. 9. *Jornada laboral.*—La jornada semanal con carácter general será de treinta y cinco horas, de lunes a viernes, equivalente a siete horas diarias, que hacen un total de 1.526 horas en computo anual, una vez descontados los días de vacaciones, asuntos particulares y fiestas.

Para los trabajadores con jornada inferior a la del párrafo anterior vinculados igualmente a este convenio, esta se establecerá en su duración y su cómputo anual proporcionalmente a la establecida como general (35 horas).

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir al menos doce horas.

Art. 10. *Flexibilidad horaria.*—Dispondrán de jornada flexible aquellos puestos de trabajo que no tengan relevo, siempre y cuando no se perturbe el normal funcionamiento del servicio.

La flexibilidad horaria queda fijada en quince minutos a partir de la hora establecida como inicio de la jornada laboral, recuperándose a la salida en la misma cuantía.

Art. 11. *Descanso diario.*—Los empleados con jornada continuada dispondrán de un descanso diario de veinte minutos computados como jornada efectiva.

Los empleados que trabajan con media jornada, dispondrán de un descanso diario de diez minutos computados como jornada.

Art. 12. *Descanso semanal.*—El descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos, adaptándose en todo caso a las jornadas laborales.

Art. 13. *Vacaciones.*—El período de vacaciones estivales se establece desde el 1 de junio al 30 de septiembre. El trabajador podrá elegir al menos quince días de su período vacacional. El calendario de vacaciones se fijará de forma que el trabajador conozca a fecha 1 de abril del año en curso su período de vacaciones.

El disfrute del período de vacaciones anuales retribuidas se estipula en treinta y un días naturales o veintidós laborales de duración o la parte proporcional en el caso de existir una antigüedad inferior a un año. Siempre se contará a partir del descanso del trabajador.

A solicitud del trabajador, podrán disfrutarse en un solo período o en dos de quince y dieciséis días naturales, siempre y cuando no lo impidan las necesidades del servicio. Se iniciarán siempre los días 1 y 16 de cada mes excepto que alguno de estos caiga en día no laborable para el trabajador, en cuyo caso se iniciará el primer día laborable siguiente. En cualquier caso las vacaciones no podrán comenzar nunca en domingo ni festivo, en todo caso a partir del descanso semanal del trabajador.

Igualmente, podrán disfrutarse en otros períodos de tiempo o fracciones a los señalados anteriormente, siempre y cuando la mínima fracción sea de siete días, previa petición del trabajador y la conformidad del responsable del servicio o departamento.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas ni en todo ni en parte, excepto, cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador (excepción hecha de la jubilación), o bien en la situación de excedencia o suspensión de funciones y si aún no hubiera disfrutado de la totalidad del período vacacional.

En el supuesto de fallecimiento del trabajador, los referidos haberes se satisfarán a sus derechohabientes.

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciese una situación de incapacidad temporal, dictaminada por la Seguridad Social, no se computará a efectos de duración de vacaciones los días que hubiera durado esta situación. Será condición inexcusable la comunicación de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten en el momento que esta se produzca, o justificante expedido por el médico de desplazado de la Seguridad Social.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista al finalizar sus vacaciones, de no continuar en situación de incapacidad temporal.

Los días que hubiera durado la incapacidad temporal, se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca la dirección y el trabajador, sin que pueda significar modificación en el calendario establecido para otro trabajador.

Art. 14. *Licencias retribuidas.*—Los trabajadores en servicio activo tendrán derecho a permisos retribuidos en los casos y con la duración que a continuación se indican, constituyendo un derecho personal y por tanto una obligación correlativa de la Mancomunidad.

1. Asuntos particulares.

A lo largo del año, todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar ocho días por asuntos propios o sus horas equivalentes (cincuenta y seis horas), o la parte proporcional para aquellos que tengan una jornada inferior a la normal del 100 por 100 de jornada. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar dichos días u horas (siendo el mínimo a coger media hora) a su conveniencia, previa autorización. Cuando por razones del servicio no se disfrute del mencionado permiso a lo largo del año en curso, los días u horas pendientes deberán solicitarse antes del día 15 del mes de enero del año siguiente para su disfrute; en caso de no poder disfrutarse antes del día 15 de enero por necesidades del servicio, quedará a opción del trabajador la fecha de su disfrute.

En todo caso, en el mes de diciembre preferentemente no podrán quedar pendientes de disfrutar más de tres días, salvo necesidades del servicio.

2. Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período del permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre, para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del período, salvo que en el momento de efectuarse, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

Por permiso de lactancia de un hijo menor de doce meses, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándose de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La forma de disfrute elegida deberá comunicarse al Área de Personal, así como cualquier variación al respecto.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada del puesto de trabajo siempre que su permanencia en él suponga riesgo para la vida o integridad del feto o de la suya propia. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente con su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Tendrá derecho a permiso retribuido para asistir a la preparación al parto, en los casos en que no fuera posible la asistencia fuera del horario laboral y se acredite mediante certificado médico.

3. Licencia por adopción.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del interesado, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

4. Licencia por nacimiento de un hijo.

Por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción o acogimiento, el padre tendrá derecho a una licencia de tres días hábiles, a partir del nacimiento o llegada del adoptado al hogar. Si el nacimiento diera lugar a cesárea o complicaciones en el cuadro médico de la madre o del hijo, este se prolongará en un día más, siendo necesario acreditar la situación mediante parte facultativo.

5. Licencia por fallecimiento.

Los empleados tendrán derecho a una licencia de tres días hábiles por fallecimiento del cónyuge o persona que conviva de hecho. En el caso de que el empleado tuviera a su cargo niños menores de seis años podrá optar por el disfrute de las vacaciones reglamentarias o prolongar el permiso retribuido hasta diez días hábiles.

Tres días hábiles de licencia, en el caso de fallecimiento familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días hábiles cuando se produzca el fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día hábil cuando se produzca el fallecimiento de familiares hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Estos permisos serán de cuatro días en total si el empleado tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros (ida) del domicilio habitual.

6. Licencia por intervención quirúrgica o enfermedad grave.

Tres días hábiles por intervención quirúrgica u hospitalización, para parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Dos días naturales por intervención quirúrgica u hospitalización, para parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Un día natural por intervención quirúrgica u hospitalización, para parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Estos permisos serán de cuatro días en total si el empleado tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros del domicilio habitual.

7. Licencia por cambio de domicilio.

Por motivo de cambio de domicilio, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia al año.

8. Licencia por matrimonio propio o de parientes, comunión o bautizo.

Quince días por matrimonio propio. Este mismo permiso se aplicará a las parejas de hecho previa justificación del registro correspondiente.

Por matrimonio, comunión o bautizo de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad tendrá derecho a un día natural (el día de la fecha de celebración).

9. Licencia por tratamiento médico o consulta.

El tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica o especialista con hijos menores y cónyuge o compañero/a, por enfermedad de los mismos, justificando dicha enfermedad documentalmente y la necesidad de acompañamiento.

Dos días o sus horas correspondientes para la asistencia a consulta médica o especialista con padres/suegros, por enfermedad de los mismos, justificando dicha enfermedad documentalmente y la necesidad de acompañamiento.

10. Licencia para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Durante el tiempo indispensable para su cumplimiento, siempre que no pueda realizarse fuera de horario de trabajo, debiendo aportar justificante.

11. Licencia por asistencia a exámenes y cursos.

Tendrá derecho a licencia para concurrir a exámenes finales y/o parciales, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, para

la obtención de un título académico o profesional en centros oficiales, durante los días de su celebración.

Tendrá derecho al tiempo imprescindible en la fecha de celebración para exámenes de oposición.

Art. 15. *Licencias sin sueldo.*—El empleado que tenga a su cuidado directo un menor de seis años, disminuido o anciano, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de hasta la mitad de la duración de su jornada, con la correspondiente reducción de sus haberes retributivos.

Los empleados con una antigüedad mínima de un año, independientemente de la relación contractual que se tenga con la empresa, podrán solicitar previa justificación, una licencia sin sueldo por un período máximo de seis meses, período durante el cual se le reservará el puesto de trabajo.

Art. 16. *Excedencias.*

1. Para el cuidado de hijos menores de tres años y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Con independencia de su estado civil, todos los trabajadores tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando.

No será necesario que el trabajador agote el tiempo de excedencia para reincorporarse, cuando por motivos personales acreditados, así lo requiera. La Mancomunidad, en este supuesto, procederá a reincorporar al trabajador en un plazo no superior a dos meses de forma automática, con lo que cesará su suspensión contractual.

Igual derecho se concederá al trabajador respecto a los hijos adoptivos, empezando el plazo para solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial o administrativa de dicha adopción del hijo a los padres adoptantes.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo puesto y centro de trabajo.

Este período de excedencia computará a todos los efectos, tanto de antigüedad como promocionales o para la generación de pluses o complementos retributivos, y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo que permanezca de excedencia por el cuidado de familiares.

2. Voluntaria.

Todo trabajador vinculado al presente convenio y con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a excedencia, que se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser inferior en su duración a un año ni superior a cinco años, pudiendo solicitar su reingreso entre estos períodos.

El trabajador deberá solicitar su reingreso o renovación al menos con treinta días de antelación al término del plazo solicitado.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia voluntaria no podrá solicitar otra hasta transcurridos dos años desde el final de la anterior excedencia.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en el mismo puesto.

3. Forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá en los siguientes casos:

— Por la designación o elección para un cargo público. La duración de este será la duración del mandato y el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 17. *Retribuciones.*—Durante la vigencia del presente convenio la subida salarial será la marcada en la Ley General de Presupuestos del Estado.

Art. 18. *Revisión salarial.*—Se establece cláusula de revisión salarial, teniendo en cuenta las desviaciones que puedan producirse sobre la inflación prevista en ejercicios siguientes.

Se aplicará cláusula de revisión salarial con carácter retroactivo a 1 de enero en la cuantía que exceda la inflación acumulada de noviembre sobre noviembre y el IPC previsto en la Ley General de

Presupuestos del Estado, durante la vigencia del presente convenio. Siempre y cuando lo permitan las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 19. *Pagas extraordinarias.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias completas que deberán abonarse en los meses de junio y diciembre respectivamente.

La cuantía de cada paga extraordinaria será igual al 100 por 100 de todos los conceptos retributivos, a excepción de las horas extraordinarias.

Art. 20. *Complemento de antigüedad.*—Todo el personal comprendido en este convenio percibirá un complemento de antigüedad cuya cantidad se fijará en relación a la siguiente tabla:

- Año 2004: 20 euros.
- Año 2005: 25 euros.
- Año 2006: 30 euros.

Asimismo, se computarán a efectos de antigüedad los períodos trabajados en cualquier Administración Pública.

Art. 21. *Gastos de desplazamiento, kilometraje y dietas.*—Todo el personal que por razones de trabajo tenga que desplazarse dispondrá de un vehículo adecuado que la Mancomunidad pondrá a su servicio. En el caso de utilizar vehículo propio, que en todo caso deberá ser autorizado por escrito, se le abonará al trabajador una cantidad de 0,23 euros por kilómetro efectivamente realizado.

Se abonará a cada trabajador/a, durante once meses al año, las cantidades indicadas en el siguiente cuadro en concepto de mejora por negociación de convenio:

- 95 euros/mes: dos educadores/as de familia, un psicólogo/a, un trabajador/a social de familia y mediador/a intercultural.
- 30 euros/mes: trabajadores/as sociales de Chinchón y Titulcia; auxiliar administrativo/a de Chinchón, Titulcia, Villacornejos; auxiliar administrativo/a del equipo de familia, directora, administrativo/a y auxiliar administrativo/a de la sede de la Mancomunidad.
- 10 euros/mes: resto del personal de la Mancomunidad.

Dietas:

Las dietas por razones de trabajo se abonarán siempre previa presentación de la factura correspondiente; se entenderán por tales los gastos relativos a comidas y/o alojamiento, siendo necesaria para su realización la autorización de la directora de la Mancomunidad y/o el presidente.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Se establece la supresión de las horas extraordinarias habituales, trabajándose exclusivamente aquellas de absoluta necesidad para el servicio y que no puedan ser suplidas por otros trabajadores en el paro.

La comisión estudiará la necesidad de realizar horas extraordinarias, no pudiéndose realizar ninguna sin su acuerdo previo.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

El departamento de Personal de la Mancomunidad informará mensualmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas al delegado de Personal y a las secciones sindicales, especificando las causas y relación nominal de los trabajadores que las realizaron.

La comisión paritaria, tras los estudios correspondientes, sustituirá las horas extraordinarias por empleo selectivo.

La creación de empleo a la que se hace referencia en el párrafo anterior se registrará por la normativa de provisión y selección de puestos de trabajo contemplada en el presente convenio y en la legislación vigente.

Si el puesto de trabajo a cubrir tuviese una duración inferior a un mes, y siempre que la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir lo permita, se acordará proveer el mismo a través de las bolsas de trabajo existentes.

Ningún trabajador podrá realizar más de 80 horas extraordinarias anuales, tal y como viene recogido en el artículo 35, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores. Se informará al trabajador al que le afecte este párrafo de que no podrá realizar ninguna hora extraordinaria más hasta el año siguiente.

El empleado, en el caso de realizar alguna hora extraordinaria, podrá optar por el abono de las mismas o por disfrutarlas en descanso, quedando de la siguiente forma:

- Horas extraordinarias: 12,02 euros.

Las remuneraciones por horas extraordinarias se abonarán en la nómina del mes de su ejecución, siempre que se realicen antes del día 15. En caso contrario, en el mes siguiente al de su realización.

Si se opta por el descanso:

- Por cada hora: una hora y media.

Los días a disfrutar como descanso por la realización de horas extraordinarias serán acumulables a petición del interesado, siempre que se disfruten dentro de los tres meses siguientes a su realización.

Art. 23. *Anticipos y préstamos.*—Los empleados podrán solicitar anticipos por una sola vez al mes, a descontar en la nómina del mes en curso.

No se podrá superar en ningún caso el 80 por 100 del sueldo y el plazo de solicitud será el comprendido entre los días 1 y 10 de cada mes, y será hecho efectivo antes del día 15, siempre que haya liquidez en la Mancomunidad.

La Mancomunidad estudiará el mantenimiento de una partida en su presupuesto para anticipos reintegrables.

La norma general a aplicar será la devolución del anticipo hasta en veinticuatro mensualidades iguales y sucesivas. Los reintegros serán descontados de la nómina mensualmente.

No se podrá solicitar una cantidad superior a 1.803,03 euros (salvo causa muy justificada, y evaluada por la delegación de Personal).

No se podrá solicitar un nuevo préstamo, hasta que no hayan transcurrido seis meses desde la cancelación del anterior.

Tendrán prioridad aquellos empleados que no lo hubieran solicitado anteriormente, sin que por esto los que ya lo hayan solicitado tengan que quedar excluidos, ya que se atenderá a las situaciones especiales.

Habrà de justificarse el hecho que ocasiona la petición del anticipo.

Art. 24. *Cobro de nómina.*—La Mancomunidad hará efectivo el pago de la nómina mediante transferencia bancaria al banco que el trabajador haya designado, no más tarde de entre el primer y quinto día de cada mes salvo causas de fuerza mayor acreditadas ante el colectivo de los trabajadores. Estos dispondrán de permiso retribuido para el cobro de sus haberes.

Art. 25. *Ayuda por nupcialidad e inscripción como pareja de hecho.*—Se establece en concepto de ayuda por nupcialidad e inscripción como pareja de hecho la cantidad de 220 euros.

Art. 26. *Ayuda por natalidad.*—Se establece en concepto de ayuda por natalidad la cantidad de 175 euros por cada hijo.

Art. 27. *Ayuda por minusvalía.*—Se suplementará con 30 euros mensuales la cantidad que se percibe de la Seguridad Social por hijo o cónyuge disminuido, siempre que estos no perciban ningún ingreso superior a 200 euros/mes. Para percibir esta ayuda, el empleado deberá presentar un certificado del organismo competente, así como una declaración jurada sobre estos extremos.

Art. 28. *Prestaciones sociales.*—Con el fin de mantener una ayuda para todos los empleados de la Mancomunidad a fin de cubrir los gastos que se puedan ocasionar, con motivo de sustituir gafas, lentes, prótesis de todo tipo, etcétera, además de las posibles ayudas para las matrículas de colegios y centros académicos de cualquier tipo de los hijos de los empleados, así como los gastos ocasionados por guarderías y demás gastos de tipo educacional. Todos los trabajadores percibirán por una sola vez, y preferiblemente en la nómina del mes de noviembre, la cantidad de 160 euros, previa presentación o justificación con factura o comprobante del gasto ocasionado.

Art. 29. *Enfermedades y accidentes.*—En los casos de baja por enfermedad o accidente el empleado percibirá el 100 por 100 de sus retribuciones desde el día de la baja hasta su total restablecimiento.

Art. 30. *Reconocimiento médico.*—Cada año, con carácter voluntario, para todos los empleados se realizará un reconocimiento médico por servicios facultativos de la Mancomunidad o entidad contratada.

Art. 31. *Delegado/a de prevención.*—En lo referente a este artículo se estará a lo recogido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 32. *Póliza de seguros.*—Todos los empleados estarán acogidos a un seguro de accidentes por muerte o incapacidad laboral permanente por un valor de 30.100 euros. Asimismo, existirá la garantía de compensación a la retirada de carnés de conducir por motivos profesionales.

Se incluirá fotocopia de la póliza como anexo de este convenio.

Art. 33. *Responsabilidad civil.*—La Mancomunidad se hará cargo de la cuantía económica por la que, por responsabilidad civil, pudiera ser condenado el empleado por hechos acontecidos en el desempeño de sus funciones, siempre que no exista negligencia por parte del trabajador.

Art. 34. *Asistencia jurídica.*—La Mancomunidad prestará asistencia jurídica a los empleados en caso de proceso judicial o reclamación de responsabilidades civiles por litigios derivados del cumplimiento de su trabajo, siempre que no exista negligencia por parte del trabajador.

Art. 35. *Reciclaje y promoción.*

1. Fondos.

La Mancomunidad creará fondos propios para la formación del personal adscrito a este convenio, destinados prioritariamente a adaptación a las nuevas tecnologías, reciclaje profesional y desarrollo de recursos humanos.

La comisión paritaria se reunirá el último trimestre del año y bimestralmente para elaborar los planes de formación. Emitirá un informe anual sobre el desarrollo y evolución de la formación en la empresa.

El trabajador tendrá derecho a la percepción de unos gastos mínimos (matrícula, desplazamiento, dieta o media dieta), previa justificación de los mismos con cargo a los fondos de formación. La comisión paritaria propondrá otros gastos.

El trabajador está obligado a justificar debidamente tanto la asistencia como los gastos producidos.

2. Promoción.

Cuando el trabajador quiera realizar estudios, tendrá derecho a:

- Permiso para asistir a los exámenes oficiales y demás pruebas sin merma de los haberes y por el tiempo indispensable.
- División de las vacaciones anuales, en el caso de necesidad, para la realización de exámenes y pruebas de aptitud de carácter oficial.
- La comisión paritaria estudiará el admitir reducciones de jornada y modificaciones de la misma.

El trabajador está obligado a solicitar con la debida antelación el permiso correspondiente y a justificar debidamente la asistencia a exámenes y pruebas.

Art. 36. *Provisión de vacantes.*—Las vacantes que se produzcan en la plantilla serán provistas por riguroso orden, a través de la siguiente prelación:

- Los excedentes voluntarios que soliciten su reingreso.
- Por concurso de traslado entre el personal fijo.
- Por promoción interna a través de concurso o concurso-oposición, a determinar en cada caso por la comisión paritaria, la cual elaborará un baremo que desarrolle los mecanismos de promoción interna.
- Nuevo ingreso.

1. Promoción interna.

La promoción interna consiste en el ascenso de un grupo a otro superior.

Se fomentará la promoción interna, llegando al máximo de lo legalmente permitido.

Podrán participar en las pruebas de promoción interna todos aquellos empleados y empleadas que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser trabajador fijo en la empresa en la fecha que finalice el plazo de presentación de solicitudes.
- Poseer la titulación y el resto de los requisitos exigidos en la convocatoria.

2. Personal de nuevo ingreso.

La cobertura de vacantes se realizará mediante los sistemas establecidos de oposición, concurso o concurso-oposición, a propuesta en cada caso de la comisión paritaria, señalándose en la convocatoria lo siguiente:

- El número de plazas a cubrir.
- Retribución económica anual de la plaza.
- Requisitos que deban reunir los aspirantes.

— Pruebas a realizar en los distintos supuestos de cobertura y relación de méritos a tener en cuenta (caso de existir fase de concurso)

— Composición del tribunal:

- Este deberá estar formado por un número impar de miembros, de los que al menos uno será en representación de los trabajadores.

Representación y condiciones sindicales:

Los delegados de Personal son los representantes legales del conjunto de los empleados acogidos a este convenio. Elegidos para la defensa de los intereses de los trabajadores, sus condiciones de trabajo, sociales y sindicales; tendrán las garantías, derechos y deberes recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación vigente así como los establecidos en el presente convenio. No podrán ser despedidos ni sancionados por el ejercicio de sus funciones sindicales.

Negociarán con la Mancomunidad todo aquello que afecte a las condiciones de trabajo de los empleados, así como las modificaciones de las condiciones generales establecidas en los diferentes acuerdos. El acuerdo será necesario, así como también para las Ofertas de Empleo Público, los planes de formación, los planes de empleo, los calendarios laborales, etcétera.

Tendrán derecho a conocer cuantos documentos estimen oportunos relacionados con las cuestiones que afecten a los empleados. Recibirán, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones sobre celebración de nuevos contratos y tipos de estos, así como de los supuestos de subcontratación. Conocerán mensualmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

En el caso de proponerse la iniciación de un expediente disciplinario por presuntas faltas a los empleados, la Mancomunidad comunicará paralelamente al empleado y a los representantes de los trabajadores el inicio del expediente. Un miembro de estos estará presente desde el inicio del procedimiento, siempre que el empleado lo estime oportuno.

Art. 37. *Delegado/a de personal.*—Sin perjuicio de sus competencias y derechos, en general acogidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. A permiso retribuido de quince horas mensuales para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por la empresa.

2. A acumular sus horas sindicales anualmente y a optar a su disfrute comunicándolo previamente.

3. A conocer y consultar todos aquellos documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores. Así como a ser informados y oídos, con carácter previo, acerca de despidos y sanciones, traslados de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o individual.

4. Al libre movimiento por los distintos departamentos, para la realización de su labor como representantes de los trabajadores.

5. A no ser trasladados de su puesto de trabajo durante su actividad sindical.

6. A la utilización de fotocopidora, multicopista y demás aparatos de reprografía.

7. A disponer de los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos o comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

8. Además de las garantías recogidas en el presente convenio, tendrán las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, desde el momento de su elección como candidatos hasta un año después del cese de su cargo.

El/la delegado/a de Personal designará a su representante, en cada momento, que estará presente en los Tribunales de Selección del personal, con voz y voto.

Art. 38. *Asambleas.*—Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas durante el horario de trabajo para tratar y resolver sobre todo aquello que afecte a sus condiciones de trabajo (acuerdos, modificaciones dentro del convenio, etcétera).

La solicitud de convocatoria de asambleas, bien sea en horario de trabajo o fuera del mismo, la podrá realizar el/la delegado de Personal, el 33 por 100 de la plantilla. La empresa dará contestación a dicha solicitud con tiempo suficiente para la realización de las mismas. Los convocantes se responsabilizarán del normal desarrollo de estas.

La dirección de la Mancomunidad autorizará las asambleas en sus locales, dentro de la jornada de trabajo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Solicitarla con una antelación mínima de veinticuatro horas.
- Indicar el lugar de celebración, fecha y hora de inicio.
- Remitir el orden del día.

Art. 39. *Derecho de huelga.*—Se reconoce el derecho de huelga de todos los empleados, conforme lo determina la Constitución y legislación vigente.

Art. 40. *Régimen disciplinario.*—1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves requerirá la realización de un expediente disciplinario cuyo procedimiento, tramitación y término es el siguiente:

- a) Como trámite con carácter previo a la incoación del expediente disciplinario podrá establecerse una fase de diligencias previas informativas, por un período máximo de siete días naturales. Este trámite será acordado cuando la empresa tenga conocimiento de los hechos presuntamente susceptibles de ser sancionados e interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones. La iniciación de esta fase será acordada por el responsable o director del centro o dependencia en la que el trabajador preste sus servicios, quien designará a la persona encargada de llevarlas a cabo.
- b) En el plazo de diez días hábiles desde la finalización de la fase de diligencias previas, en su caso, se acordará la incoación de expediente disciplinario, por la autoridad que normativamente en cada caso tenga asignada dicha competencia, de cuya resolución se dará traslado al interesado y al delegado de Personal. Dicha resolución habrá de determinar por su parte el nombre del instructor del expediente y los cargos imputados.
- c) En el plazo de diez días hábiles, el instructor propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, notificándose al interesado, al delegado de Personal.
- d) Recibido el pliego de cargos por el interesado, dispondrá de un plazo de cinco días hábiles para presentar pliego de descargos con las alegaciones que estime convenientes, en su descargo, pudiendo proponer la práctica de prueba.
- e) El instructor, desde la recepción del escrito de descargos y proposición de prueba, dispondrá de un plazo de diez días hábiles para la práctica de aquellas que estime pertinentes. Dicho plazo podrá prorrogarse en cinco días hábiles por razones fundadas, en supuestos de presuntas faltas graves.
- f) Transcurrido el término anterior, el instructor elaborará en cinco días hábiles la propuesta de resolución de la que se dará traslado al delegado de Personal, así como al interesado, quien, si así conviniese a su derecho, podrá formular alegaciones en el plazo perentorio de cinco días. Pasado este plazo el instructor elevará la propuesta de resolución, junto con las alegaciones del interesado, en su caso, a quien tenga atribuida la competencia sancionadora, quien adoptará en el plazo máximo de diez días hábiles la resolución que proceda. De esta resolución se dará cuenta al trabajador y al delegado de Personal.
- g) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente.

2. La sanción de faltas que no precisan la incoación de expediente disciplinario, se comunicará al delegado de Personal en su caso con tres días hábiles de antelación a su notificación al interesado.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Art. 41. *Faltas leves.*—Serán faltas leves las siguientes:

- a) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

- c) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que exista imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada de un día al mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres días o cinco días en un mes.
- f) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres, útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

Art. 42. *Faltas graves.*—Serán faltas graves:

- a) La indisciplina en el trabajo y la falta de respeto debido a los superiores, compañeros e inferiores.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto e trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres o cuatro días al mes a no ser que exista la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- e) El abandono del trabajo sin causa justificada por un tiempo superior a dos días al mes.
- f) Más de cinco faltas de puntualidad en un mes en la entrada o salida del trabajo.
- g) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 43. *Faltas muy graves.*—Serán faltas muy graves:

- a) El fraude, la falsedad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) La divulgación voluntaria de datos e informaciones del servicio.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante un período mayor de tres días al mes, a no ser que exista causa de fuerza mayor.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días al mes.
- f) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre.
- g) El quebrantamiento del secreto profesional, o la manipulación de datos y programas con el ánimo de falsificación.
- h) El ejercicio de actividades privadas o públicas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad, al órgano competente para su concesión.
- i) Todo tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad.
- j) El acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

Art. 44. *Sanciones.*—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
 - Dedución proporcional de retribuciones.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
 - Despido.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veintidós días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en

que la empresa tuviera conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año para las graves y a los dos años para las muy graves.

DISPOSICIONES ADICIONALES

En todo aquello en que se haga referencia en el presente convenio colectivo, tanto licencias como mejoras sociales, para familiares (cónyuges), se hará extensivo a las parejas de hecho y/o de derecho, con el único requisito de presentar el preceptivo justificante, en el caso de parejas de hecho el correspondiente certificado del registro de parejas de hecho.

El presente convenio tendrá carácter de mínimos y por tanto se respetará cualquier mejora posterior que pudiera producirse por disposición legal.

ANEXO

CUADRO DE GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

	TITULAR/CÓNYUGE			
	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
1º GRADO	PADRES	SUEGROS	HIJOS	YERNO/NUERA
2º GRADO	ABUELOS	HERMANOS	CUÑADOS	NIETOS
3º GRADO	BISABUELOS	TÍOS	SOBRINOS	BIZNIETOS
4º GRADO	PRIMOS			

Como aclaración indicar que, en cuanto a la línea de afinidad, un esposo o pareja de hecho está en la misma línea de afinidad que el otro está de consanguinidad del pariente cuyo que sea.

(03/9.325/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la UTE "Urbaser, Sociedad Anónima" y "VERTRESA (Recogida de basuras y limpieza viaria de Torreldones)" (código número 2813593).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la UTE "Urbaser, Sociedad Anónima", y "VERTRESA (Recogida de basuras y limpieza viaria de Torreldones)", suscrita por la comisión negociadora del mismo el día 8 de febrero de 2007; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de con-

venios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicha revisión salarial en el Registro Especial de Convenios de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Acta de la reunión celebrada por la comisión negociadora del convenio colectivo del Centro de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria del municipio de Torreldones

Asistentes:

Por los trabajadores

Don Juan Manuel Santonja Sánchez.

Por la empresa

Don Rafael Fernández Cruz.

Don José Ramón Sánchez Espejo.

Don Eduardo Núñez Fernández.

Asesor CC OO

Don Eleuterio de León Rúa.

Comienza la reunión siendo las diez horas del día 8 de febrero de 2007, con la asistencia de las personas que anteriormente se relacionan, y se trataron los siguientes temas:

Único.—Revisión del convenio colectivo para el año 2007.

1. En aplicación del artículo 9 del mencionado convenio colectivo, se aprueba y firma la tabla salarial definitiva para el año 2006, y provisión para el año 2007, que se adjunta.

2. Se acuerda, en base a lo legislado al efecto, dirigirse a la autoridad laboral para depósito, registro y publicación del presente acuerdo.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las diez y treinta horas del día antes mencionado.

TABLA SALARIAL DE TORRELODONES PARA EL AÑO 2006 (DEFINITIVA)

Categoría	Salario Base	Plus T.P.P.	Plus Convenio	Plus Especial.	Plus Transporte	Total Mes	Vacaciones	Paga extra Julio	Paga extra Navidad	Paga extra Beneficios	TOTAL ANUAL	Festivo	Horas Extras
Encargado	1.057,08	163,55	321,60	227,68	143,54	1.913,45	1.271,82	1.334,19	1.334,19	1.118,46	26.106,61	143,25	14,49
Capataz	817,75	163,55	257,25	184,82	143,54	1.566,91	1.183,28	1.235,58	1.235,58	1.000,21	21.890,66	143,25	14,49
Mecánico	785,42	157,09	234,56	255,02	143,54	1.575,62	1.171,80	1.224,25	1.224,25	949,56	21.901,68	143,25	14,49
Conductor	714,13	142,82	213,14	123,52	143,54	1.337,15	1.133,69	1.179,32	1.179,32	870,06	19.071,04	143,25	14,49
Peón especialista	608,89	121,78	174,38	101,77	143,54	1.150,36	1.096,81	1.096,81	1.096,81	880,07	16.824,46	122,17	12,46
Peón recogida	608,89	121,78	174,38	101,77	143,54	1.150,36	1.096,80	1.096,81	1.096,81	880,07	16.824,45	122,17	12,46
Peón	606,36	121,27	111,42	101,77	143,54	1.084,36	1.096,82	1.096,81	1.096,81	876,54	16.094,94	122,17	12,46

(03/9.328/07)