

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA  
PREZERO ESPAÑA S.A.U CON EL  
PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS  
DE R.S.U. Y L.P.V. DE HUMANES DE  
MADRID 2025-2029**



**SILMUMA**  
Madrid

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA S.A.U CON EL  
PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE R.S.U. Y L.P.V. DE HUMANES DE  
MADRID 2025-2029**

**INDICE**

**Contenido**

<b>Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.....</b>	<b>3</b>
<b>Artículo 2.- Ámbito personal y territorial. ....</b>	<b>3</b>
<b>Artículo 3.- Vigencia, duración y denuncia .....</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 4.- Condiciones .....</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 5.- Garantía, Absorción y Compensación .....</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 6.- Comisión Mixta Paritaria.....</b>	<b>4</b>
<b>Artículo 7.- Absorción de Personal .....</b>	<b>5</b>
<b>Artículo 8.- Retribuciones: .....</b>	<b>5</b>
<b>Artículo 9.- Incremento salarial .....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 10.- Pagas Extraordinarias .....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 11.- Antigüedad.....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 12.- Jornada laboral.....</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 13.- Descansos y Fiestas .....</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 14.- Traslado del Personal .....</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 15.- Horas Extraordinarias.....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 16.- Licencias y Permisos.....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 17.- Vacaciones .....</b>	<b>9</b>
<b>Artículo 18.- Salud Laboral .....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 19.- Incapacidad transitoria .....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 20.- Reconocimiento médico.....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 21.- Formación .....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 22.- Retirada del Permiso de Conducir .....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 23.- Promoción y ascensos .....</b>	<b>11</b>
<b>Artículo 24.- Entrega de nómina .....</b>	<b>11</b>
<b>Artículo 25.- Anticipos quincenales .....</b>	<b>11</b>
<b>Artículo 26.- Prestamos Reintegrables .....</b>	<b>11</b>
<b>Artículo 27.- Prendas de Trabajo.....</b>	<b>12</b>
<b>Artículo 28.- Jubilación .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 29.- Solución extrajudicial de conflictos .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 30.- Garantías sindicales.....</b>	<b>14</b>
<b>Artículo 31.- Cuotas Sindicales .....</b>	<b>14</b>
<b>Artículo 32.- Excedencias .....</b>	<b>14</b>
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES .....</b>	<b>14</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL .....</b>	<b>21</b>
<b>TABLAS.....</b>	<b>21</b>

# **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PREZERO ESPAÑA S.A.U CON EL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE R.S.U. Y L.P.V. DE HUMANES DE MADRID 2025-2029**

## **Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.**

Artículo 1.- Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio Colectivo se ha suscrito por la Dirección de la Empresa PREZERO ESPANA, S.A.U y la representación legal de los trabajadores adscritos al servicio de limpieza viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de la localidad o Municipio de Humanes (Madrid), siendo la identificación de los mismos la siguiente:

Por la REPRESENTACION EMPRESARIAL:

José Antonio Gallardo Cubero.

José Ángel Mondejar Pérez.

Álvaro Esteban Martín

Víctor de Ancos Viñas

Alberto Fernández Bonilla

Por la representación legal de los Trabajadores/as del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos solidos urbanos de la localidad de humanes de Madrid.

Jesús Moreno Romero (SILMUMA)

Las partes firmantes de este Convenio se reconocen mutuamente tener legitimación y capacidad suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para negociar el presente convenio colectivo de carácter estatutario en el ámbito de aplicación indicado en el artículo siguiente; obligando por tanto a todos/as los/las empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos y durante todo el tiempo de su vigencia.

## **Artículo 2.- Ámbito personal y territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios (R.S.U., L.V. y Recogida de Polígonos) en la empresa PREZERO ESPAÑA S.A.U en el municipio de Humanes de Madrid, regulando las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores cualquiera que sea su modalidad de contrato y sientos de obligado cumplimiento para ambas partes.

### **Artículos 3.- Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, a excepción de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera en relación con el abono del pago acordado con respecto al año 2026, que se realizará de conformidad con lo dispuesto en esta.

La duración del convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029, con las peculiaridades establecidas en la Disposición Transitoria Segunda.

Este convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2029, no obstante, se mantendrá en sus propios términos mientras no se negocie uno que lo sustituya.

### **Artículo 4.- Condiciones.**

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

### **Artículo 5.- Garantía, Absorción y Compensación.**

Las retribuciones y demás condiciones pactadas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

### **Artículo 6.- Comisión Mixta Paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la Empresa y un miembro de la parte social. Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria y ambas partes podrán acudir con asesores.

Serán funciones de esta comisión las siguiente:

- Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por convenio conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de dos días a contar desde el siguiente al que le hubiera sido solicitado.

### **Artículo 7.- Absorción de Personal.**

Al término de la concesión de la contrata, todos los trabajadores de la misma, cualquiera que sea su contrato o categoría, entrarán a la nueva contrata, respetándose todos sus derechos y obligaciones, sujetándose las partes a la legislación vigente.

Se estará a lo dispuesto en el capítulo XI del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

### **Artículo 8.- Retribuciones:**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

**Salario Base:** es el establecido en las tablas salariales para cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.

**Plus tóxico Penoso y Peligroso:** el referido plus equivale al 20% del salario base de cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.

**Incentivos:** Se abonará por 11 mensualidades en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas.

**Plus de Transporte:** (extrasalarial). Se abonará por 11 mensualidades en la misma cuantía para todas las categorías.

**Plus de especialización:** se establece solamente para la categoría de peón especialista, abonándose por 11 mensualidades.

**Paga de vacaciones:** se abonará en el mes de disfrute de las mismas en la cuantía fijada en la tabla salarial, más la antigüedad correspondiente a 30 días.

**Pagas Extraordinarias:** En la forma indicada en el artículo 10.

Se establece un plus de nocturnidad para aquellos trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 y las 6 horas. Se abonará en la cuantía del 25% del salario base, por cada mes trabajado en turno de noche.

Se establece un complemento de convenio, que será abonado, a lo largo del año 2027, por día efectivo trabajado en la nomina de cada mes. En periodo vacacional se abonarán los días correspondientes a la jornada habitual del trabajador. La cuantía de dicho complemento será equivalente al 2% sobre las tablas salariales del año 2024, con la formula de abono referida anteriormente, y el importe correspondiente a dicho complemento, por día de trabajo, quedará fijado en el anexo I del presente Convenio Colectivo, al margen de las tablas salariales del año 2027, quedando dicho importe anual consolidado a fecha 31 de diciembre de 2027.

### **Artículo 9.- Incremento salarial**

Ver disposición Adicional Primera.

### **Artículo 10.- Pagas Extraordinarias**

El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios será el indicado para cada categoría en la Tabla Anexa más el complemento de antigüedad, correspondiente a treinta días en las Pagas de Verano, Navidad y Beneficios.

Devengo: Las Pagas Extraordinarias se devengarán por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajado.

- Paga de Verano: del 1 de julio al 30 de junio siguiente.
- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de Verano: 20 de julio.
- Paga de Navidad: 20 de diciembre.
- Paga de Beneficios: 20 de marzo del año siguiente a su devengo.

### **Artículo 11.- Antigüedad**

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de permanencia en la empresa consistente en 3 trienios del 5% y posteriormente sexenios, del 7%, sobre el salario base.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa. El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día uno del mes en que se cumplan.

### **Artículo 12.- Jornada laboral**

La jornada laboral será distribuida a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes, disfrutando de 30 minutos de descanso para el bocadillo, incluyéndose como tiempo efectivo de trabajo.

En los sábados que no corresponda libranza la jornada será de 5 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a librar un número de sábados al año, en calidad de permiso retribuido y conforme al cuadrante anual que establezca la empresa (será expuesto durante el mes de diciembre del año anterior), siendo el número de sábados anuales a prestar los servicios, los siguientes:

1. En el año 2026: 16 sábados trabajados.
2. En el año 2027: 15 sábados trabajados.
3. En el año 2028: 14 sábados trabajados.
4. En el año 2029: 13 sábados trabajados

Solamente se recuperarán los sábados calendados y no trabajados en el caso de una baja por incapacidad temporal por enfermedad común inferior a 15 días.

### **Artículo 13.- Descansos y Fiestas**

Los descansos del personal serán los sábados (correspondientes al artículo anterior), domingos, los 12 días festivos señalados con carácter general, las 2 fiestas locales y la festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre) Festividad Patronal.

Si el día 3 de Noviembre, fiesta de San Martín de Porres, coincide con domingo, se trasladará al lunes inmediatamente posterior.

Los días 24 y 31 de diciembre el horario de trabajo será de 7 a 12 horas.

### **Artículo 14.- Traslado del Personal**

Cualquier trabajador podrá solicitar a la Empresa por escrito el traslado a otra zona cuando exista una vacante.

## **Artículo 15.- Horas Extraordinarias**

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

## **Artículo 16.- Licencias y Permisos**

La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc..., asimismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a treinta días.

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

- 15 días en caso de matrimonio y parejas de hecho que así lo justifiquen
- 2 días por fallecimiento, de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 2 días más si existe la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la provincia.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 3 días por nacimiento o adopción de hijo y 4 si sucede el hecho fuera de la comunidad autónoma. Si concurriese enfermedad grave se aumentará a un total de cinco días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 3 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres. 2 si existe la necesidad de realizar un desplazamiento fuera de la comunidad autónoma.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.
- Por el tiempo necesario para exámenes oficiales, renovación del carné de conducir y el D.N.I., siempre que coincida con la jornada de trabajo
- Por el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista y/o pruebas médicas, previa justificación obligatoria de la asistencia y del tiempo empleado en la misma y siempre que no pueda realizarlo fuera de su jornada.

- A partir del 1 de Enero del 2026, todo el personal dispondrá de cinco días de asuntos propios, a elección del trabajador, siempre y cuando no coincida más de un trabajador en su disfrute, preavisando a la empresa con 5 días de antelación, salvo en casos excepcionales de urgente necesidad justificada. El disfrute de estos días para trabajadores con una antigüedad inferior a 12 meses, será proporcional al tiempo trabajado.

Los cinco días de asuntos propios serán disfrutados de forma trimestral, de tal manera que se devengan dos días (2) en el período del 1 de enero al 31 de marzo, (2) días del 1 de abril al 30 de junio, y un día (1) del 1 de octubre al 31 de diciembre. Los días que no sean disfrutados en cada período se perderá el disfrute a ellos. Durante el período vacacional ordinario no será posible disfrutar de días de asuntos propios

En período de lactancia, se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en dos fracciones de 1/2 hora cada una, o reducción de 1/2 hora de la jornada laboral, al principio o al final de la misma, permitiéndose la acumulación en jornadas completas, de acuerdo con la empresa.

Todas las licencias y permisos, deberán ser preavisados, salvo urgencias y debidamente justificados con posterioridad. Además, todos estos permisos serán disfrutados tanto por los matrimonios como para las parejas de hecho que así lo acrediten.

### **Artículo 17.- Vacaciones**

Las vacaciones anuales se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre del año en curso, y su duración será de 31 días naturales.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la Empresa se efectuará de forma rotativa, pudiéndose cambiar el turno correspondiente entre los trabajadores previa notificación a la empresa, siempre y cuando ostenten idéntica categoría profesional y se intercambien el mes completo de vacaciones.

El calendario de disfrute de vacaciones se comunicará dentro del primer trimestre del año, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas.

No obstante, el trabajador/a podrá disfrutar sus vacaciones fuera del período vacacional y la empresa únicamente podrá denegar dicha solicitud por razones organizativas o productivas justificada, debiendo acreditar que su concesión afecta de manera relevante al servicio. El trabajador que solicite disfrutar de una quincena de sus vacaciones (16 días) fuera del periodo de disfrute ordinario, la empresa le gratificara con un día adicional de vacaciones en dicho periodo (17 días).

## **Artículo 18.- Salud Laboral**

El Delegad@ de Personal de este centro de trabajo será el Delegad@ de Salud y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

## **Artículo 19.- Incapacidad transitoria**

A los trabajadores que causen baja como consecuencia de Incapacidad Temporal, ya sea debido a enfermedad común, profesional, hospitalización o accidente laboral, se le abonará hasta el 100% de su salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social y desde el primer día.

## **Artículo 20.- Reconocimiento médico.**

Se realizará un reconocimiento médico anual por parte de la entidad que la empresa designe. Dicho reconocimiento tiene carácter voluntario para los trabajadores salvo que resulte obligatorio en virtud de la normativa y legislación vigente. El resultado de dicho conocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

## **Artículo 21.- Formación**

La empresa impartirá una formación teórica práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros y repetirse periódicamente.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

## **Artículo 22.- Retirada del Permiso de Conducir**

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le asignará un puesto similar o equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo, hasta la entrega del permiso de conducir.

La Empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la Compañía de Seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto a terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que pueda producirse con los vehículos de la misma, durante la ejecución del servicio siempre que dichos accidentes no se deban a embriaguez u otra causa similar del propio conductor.

### **Artículo 23.- Promoción y ascensos**

Las vacantes que se produzcan en la Empresa, se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el Artículo 28 del Convenio General del Sector.

Se entregará a primeros de cada año al representante de los trabajadores una relación de todo el personal adscrito a su contrata indicando.

Nombre

Apellidos

Categoría

Fecha de antigüedad

Tipo de contrato

### **Artículo 24.- Entrega de nómina**

La empresa efectuará la entrega de nómina o recibo de salarios a cada trabajador en el centro de trabajo, siempre de forma personal y oculta para el resto, según marca la ley.

El cobro de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes o el anterior, cuando este coincida en sábado, domingo o festivo. A más tardar, dos días hábiles después se entregará el recibo de la nómina en el Centro de Trabajo.

### **Artículo 25.- Anticipos quincenales**

Todo trabajador tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo ya realizado durante la mensualidad en que se solicita.

Este anticipo, que deberá solicitarse antes del día 10, se abonará al trabajador el día 15 de cada mes, mediante transferencia bancaria.

### **Artículo 26.- Préstamos Reintegrables**

Los trabajadores fijos con más de 6 meses de servicio en la Empresa podrán solicitar un préstamo reintegrable por un importe máximo de 600,00 €.

La amortización se efectuará en el plazo máximo de 1 año. No se podrá solicitar otro préstamo hasta no tener totalmente reintegrado el primero. Estos préstamos devengarán el interés legal.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad de 1.800 €, a partir de la firma del presente convenio.

La solicitud de préstamos se hará por escrito a la empresa, concediéndose estos por estricto orden de antigüedad de la solicitud.

### **Artículo 27. - Prendas de Trabajo.**

La Empresa facilitará al inicio de la relación laboral las siguientes prendas:

#### *ROPA DE VERANO*

- 1 pantalón de verano
- 1 camisa de manga corta
- 1 chaquetilla
- 1 par de zapatos de verano

#### *ROPA DE INVIERNO*

- 1 pantalón de invierno
- 1 camisa de manga larga
- 1 jersey o forro polar
- 1 cazadora de tela
- 1 anorak
- 1 braga para el cuello
- 1 traje de agua
- 1 par de botas

En caso de rotura de alguna prenda, la misma será reemplazada por la empresa.

Los trabajadores estarán obligados a devolver las prendas deterioradas para su reposición.

A los trabajadores de nuevo ingreso, cambio de ropa por motivos de color, modelo, etc. se les entregará dos camisas de manga corta y dos de manga larga, en lugar de una.

## **Artículo 28.- Jubilación**

En lo referente a la jubilación parcial y los contratos de relevo de los trabajadores incluidos en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento que resulte de aplicación.

Respecto al acceso a la jubilación parcial de los trabajadores nacidos antes del 1 de enero de 1958, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Colectivo sobre jubilación parcial 2013-2018 suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores en fecha 20 de marzo de 2013.

## **Artículo 29.- Solución extrajudicial de conflictos.**

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

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

## **Artículo 30.- Garantías sindicales**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Convenio General del Sector, en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas concordantes, así como a los acuerdos alcanzados por las partes en esta materia.

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según el acuerdo de los interesados, el cual se notificará a la empresa. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión para la negociación serán a cuenta de la empresa.

Los trabajadores tienen derecho a celebrar Asambleas fuera de las horas de trabajo en su Centro de Trabajo. En casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa comunicación por escrito de los Representantes de los Trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales que requieren el asesoramiento de la Centrales Sindicales, se posibilitará el acceso a los Centros de trabajo a los Representantes Sindicales no pertenecientes a la Empresa.

Los Delegad@s Sindicales tendrán derecho a informar y ser informados en el ámbito de la Empresa, sin que se perturbe la actividad normal de esta.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos, tendrán derecho a que la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.2.a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### **Artículo 31.- Cuotas Sindicales**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, 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 se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicaciones en contrario.

Se facilitará a las secciones sindicales un listado trimestral con los afiliados a su sindicato a los que se les realiza el descuento en nómina.

### **Artículo 32.- Excedencias**

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo X "Excedencias" del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Pública, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

Para el año 2026, se establece un pago único no consolidable por un importe equivalente al 5% de las tablas salariales, que será abonado por el adjudicatario del contrato a la firma del mismo, y, en todo caso, a fecha 15 de diciembre de 2026.

Se regula como un único pago, no existiendo un devengo proporcional de las cantidades, de tal forma que, el único obligado al pago total de la cantidad será la empresa adjudicataria del contrato.

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

En el artículo 3 del presente convenio se establece un ámbito temporal que abarca desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029. No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, ninguna de las cláusulas del presente convenio resultarán

aplicables a lo largo del año 2025, resultando esta referencia temporal una mera formalidad, para que el texto convencional inicie su duración desde la finalización de la vigencia del convenio anterior.

### **DISPODICION ADICIONA PRIMERA**

Se establecen los siguientes incrementos salariales para cada año de vigencia del convenio colectivo:

Año 2026: conforme a lo regulado en la Disposición Transitoria Primera.

Año 2027: Se establece un incremento salarial del 8% para todos los conceptos salariales de la tabla salarial.

Año 2028: Se establece un incremento salarial del 5% para todos los conceptos salariales de la tabla salarial. Dicha subida se realizará sobre el 8% de incremento salarial de 2027, más el 2% consolidado correspondiente al complemento de convenio.

Año 2029: Se establece un incremento salarial del 5% para todos los conceptos salariales de la tabla salarial.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

En el redactado del presente Convenio Colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.**

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores. tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la reforma del mercado laboral, y con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición adicional 9a del citado RDL, relativa a la adaptación de los convenios colectivos al nuevo sistema de clasificación profesional de los trabajadores adscritos al presente pacto colectivo, dada la actividad a desarrollar- Limpieza Pública Viaria y Recogida de residuos urbanos- quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el artículo 22, apartado D) del Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.**

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

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Industria 4.0 y nueva era digital.**

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

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Horas adicionales.**

Las horas trabajadas que superen o sobrepasen la jornada de trabajo anual establecida en el artículo 12 del Convenio Colectivo, pero que no superen o sobrepasen la jornada máxima legal establecida en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, computado todo ello anualmente, tendrán la consideración de horas adicionales.

Estas horas adicionales se retribuirán al mismo precio que la hora extraordinaria para cada categoría, y su realización será, en todo caso, voluntaria para el trabajador.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA.**

Se creará una comisión de seguimiento para evaluar un posible incremento del absentismo formada por el delegado de personal y la Empresa. Dicha comisión acordará las medidas que crean necesarias.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA.**

Procedimiento relativo a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el art. 34 apartado 8º del estatuto de los trabajadores.

### 1-. Objeto.

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

### 2-. Garantías del procedimiento.

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

### 3-. Procedimiento.

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

- a) La pretensión de la solicitud, así como su justificación o causa que la motiva, de manera razonada y,
- b) El tiempo por el que se solicita la misma. El trabajador deberá acreditar documentalmente los hechos en que basa su solicitud de cambio o adaptación.

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

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

a)-La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.

b)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilita las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.

c)-La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora.

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

#### 4. Impugnación judicial.

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

#### 5. Reversibilidad de la adaptación.

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

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

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

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

#### 7. Modificación legal o normativa.

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

**DISPOSICION NOVENA.** Protocolo de actuación relativo a las medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

#### 1-. Exposición de motivos y objetivo.

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la representación social están de acuerdo en suscribir un protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, cuyo objetivo fundamental es garantizar la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras frente a dichas situaciones.

#### 2-. Ámbito de aplicación.

El protocolo se aplica a todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, para su activación como consecuencia o con ocasión de las instrucciones, directrices, recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las instituciones y autoridades competentes, cuando concurra una situación de riesgo derivada de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Su efectividad se extenderá tanto al personal cuyo centro o lugar de trabajo o su domicilio radique en una zona afectada directamente como al personal que no se encuentre en dichos supuestos, pero deba atravesar una zona afectada para desplazarse desde su domicilio a su centro o lugar de trabajo, o viceversa, o deba realizar algún servicio, actividad o desplazamiento por razón de trabajo en la zona afectada por la catástrofe o el fenómeno meteorológico adverso.

#### 3-. Actuaciones preventivas.

La activación del protocolo de actuación se realizará únicamente si la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate pudiera suponer un riesgo para la seguridad física de las personas trabajadoras. Se tendrán en cuenta, en todo momento, las recomendaciones e instrucciones de las autoridades competentes e instituciones públicas en cada caso.

A estos efectos, la empresa analizará cada situación individualizada y específicamente y, en caso de que proceda, implementará las acciones y medidas de actuación que

considere de las relacionadas a continuación, adaptándolas según las necesidades específicas y la gravedad de la situación.

#### 4. Actuaciones en caso de riesgo grave e inminente.

La Empresa y los representantes legales de los trabajadores adoptará, atendiendo a las circunstancias existentes en cada caso, y de acuerdo con las instrucciones oficiales dictadas o decretadas por las autoridades e instituciones competentes, las siguientes medidas:

a) Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo grave e inminente derivado de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse de conformidad con lo previsto en los planes de autoprotección, emergencia y evacuación que resulten de aplicación.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando dicha actividad entrañe un riesgo grave e inminente para la vida o la salud de la persona trabajadora afectada por una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

c) Las personas trabajadoras podrán solicitar el permiso retribuido establecido en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

d) Sin perjuicio de lo descrito en el anterior apartado, se dotará de flexibilidad en las tareas laborales -que proceda en cada situación de manera concreta y específica- permitiendo a las personas trabajadoras ajustar sus tareas y responsabilidades según las necesidades y limitaciones de la catástrofe y/o el fenómeno meteorológico adverso de que se trate; debiéndose cumplir, en todo caso, los servicios públicos esenciales desarrollados y llevado a cabo por la empresa.

e) Cualquier otra medida que se estime adecuada en atención a la gravedad de la situación.

5. Todas las personas trabajadoras y sus representantes aplicarán lo establecido en el presente artículo con arreglo a los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos

Laborales y cumplirán con las obligaciones establecidas de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará en lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Pública, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y a la legislación vigente a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

# **TABLAS**



**SILMUMA**  
Madrid

**TABLA SALARIAL 2026**

CONCEPTO	COND. RSU	PEÓN RSU	COND. LV	PEÓN LV	PEÓN ESP.	MECÁNICO	CAPATAZ	ENCARGADO / TÉCNICO	OF. ADMINIST.
SALARIO BASE	867,56 €	835,32 €	814,48 €	752,88 €	752,88 €	1.050,00 €	939,69 €	1.200,00 €	1.100,00 €
INCENTIVOS	215,70 €	14,76 €	116,24 €	14,22 €	14,22 €	312,00 €	624,82 €	371,00 €	160,00 €
PLUS TÓXICO	173,51 €	167,07 €	162,90 €	150,59 €	150,59 €	210,00 €	153,32 €	240,00 €	0,00 €
PLUS TRANSPORTE	124,08 €	124,09 €	124,09 €	124,09 €	124,09 €	124,09 €	105,87 €	124,09 €	124,09 €
PLUS ESPEC.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	72,18 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
PAGA VACACIONES	1.306,17 €	1.147,34 €	1.236,21 €	1.029,81 €	1.029,81 €	1.450,00 €	1.354,37 €	1.650,00 €	1.400,00 €
PAGA VERANO	1.306,17 €	1.147,34 €	1.236,21 €	1.029,81 €	1.029,81 €	1.450,00 €	1.354,37 €	1.650,00 €	1.400,00 €
PAGA NAVIDAD	1.306,17 €	1.147,34 €	1.236,21 €	1.029,81 €	1.029,81 €	1.450,00 €	1.354,37 €	1.650,00 €	1.400,00 €
PAGA BENEFICIOS	1.306,17 €	1.147,34 €	1.236,21 €	1.029,81 €	1.029,81 €	1.450,00 €	1.354,37 €	1.650,00 €	1.400,00 €
<b>TOTAL ANUAL 2025</b>	<b>20.413,94 €</b>	<b>17.142,88 €</b>	<b>18.339,58 €</b>	<b>15.578,78 €</b>	<b>16.372,82 €</b>	<b>26.119,08 €</b>	<b>25.947,60 €</b>	<b>29.821,08 €</b>	<b>22.209,08 €</b>
PAGO ÚNICO 5%	1.020,70 €	857,14 €	916,98 €	778,94 €	818,64 €	1.305,95 €	1.297,38 €	1.491,05 €	1.110,45 €
<b>TOTAL 2026</b>	<b>21.434,64 €</b>	<b>18.000,02 €</b>	<b>19.256,56 €</b>	<b>16.357,72 €</b>	<b>17.191,46 €</b>	<b>27.425,03 €</b>	<b>27.244,98 €</b>	<b>31.312,13 €</b>	<b>23.319,53 €</b>

HORAS EXTRAS	12	10	12	10	11	11	12	12	12
FESTIVO SIN DESCANSO	175	100	175	100	100	100	110,75	110,75	110,75

**TABLA SALARIAL 2027**

CONCEPTO	COND. RSU	PEÓN RSU	COND. LV	PEÓN LV	PEÓN ESP.	MECÁNICO	CAPATAZ	ENCARGADO / TÉCNICO	OF. ADMINIST.
SALARIO BASE	936,96 €	902,15 €	879,64 €	811,97 €	813,11 €	1.134,00 €	1.014,87 €	1.296,00 €	1.188,00 €
INCENTIVOS	232,96 €	15,94 €	125,54 €	15,36 €	15,36 €	336,96 €	674,81 €	400,68 €	172,80 €
PLUS TÓXICO	187,39 €	180,44 €	175,93 €	162,64 €	162,64 €	226,80 €	165,59 €	259,20 €	0,00 €
PLUS TRANSPORTE	134,01 €	134,02 €	134,02 €	134,02 €	134,02 €	134,02 €	114,34 €	134,02 €	134,02 €
PLUS ESPEC.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	77,95 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
COMPL. CONVENIO	29,83 €	24,65 €	26,30 €	22,48 €	24,06 €	36,64 €	39,39 €	41,80 €	29,90 €
PAGA VACACIONES	1.410,66 €	1.239,13 €	1.335,11 €	1.112,19 €	1.112,19 €	1.566,00 €	1.462,72 €	1.782,00 €	1.512,00 €
PAGA VERANO	1.410,66 €	1.239,13 €	1.335,11 €	1.112,19 €	1.112,19 €	1.566,00 €	1.462,72 €	1.782,00 €	1.512,00 €
PAGA NAVIDAD	1.410,66 €	1.239,13 €	1.335,11 €	1.112,19 €	1.112,19 €	1.566,00 €	1.462,72 €	1.782,00 €	1.512,00 €
PAGA BENEFICIOS	1.410,66 €	1.239,13 €	1.335,11 €	1.112,19 €	1.112,19 €	1.566,00 €	1.462,72 €	1.782,00 €	1.512,00 €
<b>TOTAL ANUAL 2027</b>	<b>22.455,33 €</b>	<b>18.857,17 €</b>	<b>20.173,54 €</b>	<b>17.136,66 €</b>	<b>18.010,10 €</b>	<b>28.784,83 €</b>	<b>28.542,36 €</b>	<b>32.862,09 €</b>	<b>24.471,87 €</b>

HORAS EXTRAS	12	10	12	10	11	11	12	12	12
FESTIVO SIN DESCANSO	175	100	175	100	100	100	110,75	110,75	110,75

**TABLA SALARIAL 2028**

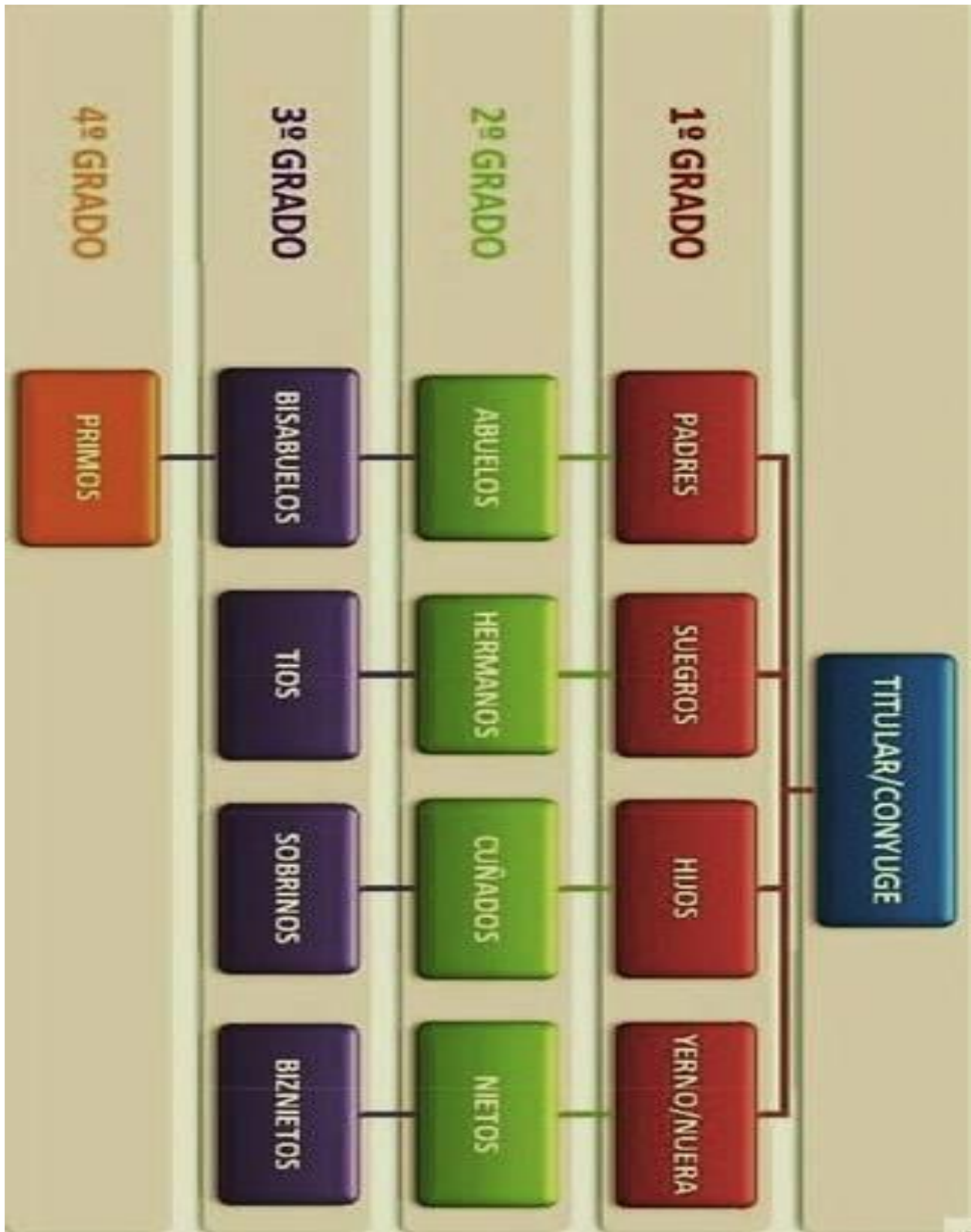
CONCEPTO	COND. RSU	PEÓN RSU	COND. LV	PEÓN LV	PEÓN ESP.	MECÁNICO	CAPATAZ	ENCARGADO / TÉCNICO	OF. ADMINIST.
SALARIO BASE	983,81 €	947,26 €	923,62 €	852,57 €	853,77 €	1.190,70 €	1.065,61 €	1.360,80 €	1.247,40 €
INCENTIVOS	244,61 €	16,74 €	131,82 €	16,13 €	16,13 €	353,81 €	708,55 €	420,71 €	181,44 €
PLUS TÓXICO	196,76 €	189,46 €	184,73 €	170,77 €	170,77 €	238,14 €	173,87 €	272,16 €	0,00 €
PLUS TRANSPORTE	140,71 €	140,72 €	140,72 €	140,72 €	140,72 €	140,72 €	120,06 €	140,72 €	140,72 €
PLUS ESPEC.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	81,85 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
COMPL. CONVENIO	31,32 €	25,88 €	27,62 €	23,60 €	25,26 €	38,47 €	41,36 €	43,89 €	31,40 €
PAGA VACACIONES	1.481,19 €	1.301,09 €	1.401,87 €	1.167,80 €	1.167,80 €	1.644,30 €	1.535,86 €	1.871,10 €	1.587,60 €
PAGA VERANO	1.481,19 €	1.301,09 €	1.401,87 €	1.167,80 €	1.167,80 €	1.644,30 €	1.535,86 €	1.871,10 €	1.587,60 €
PAGA NAVIDAD	1.481,19 €	1.301,09 €	1.401,87 €	1.167,80 €	1.167,80 €	1.644,30 €	1.535,86 €	1.871,10 €	1.587,60 €
PAGA BENEFICIOS	1.481,19 €	1.301,09 €	1.401,87 €	1.167,80 €	1.167,80 €	1.644,30 €	1.535,86 €	1.871,10 €	1.587,60 €
<b>TOTAL ANUAL 2028</b>	<b>23.578,10 €</b>	<b>19.800,03 €</b>	<b>21.182,21 €</b>	<b>17.993,49 €</b>	<b>18.910,61 €</b>	<b>30.224,07 €</b>	<b>29.969,48 €</b>	<b>34.505,19 €</b>	<b>25.695,47 €</b>

HORAS EXTRAS	12	10	12	10	11	11	12	12	12
FESTIVO SIN DESCANSO	175	100	175	100	100	100	110,75	110,75	110,75

**TABLA SALARIAL 2029**

CONCEPTO	COND. RSU	PEÓN RSU	COND. LV	PEÓN LV	PEÓN ESP.	MECÁNICO	CAPATAZ	ENCARGADO / TÉCNICO	OF. ADMINIST.
SALARIO BASE	1.033,00 €	994,62 €	969,80 €	895,20 €	896,46 €	1.250,24 €	1.118,89 €	1.428,84 €	1.309,77 €
INCENTIVOS	256,84 €	17,58 €	138,41 €	16,94 €	16,94 €	371,50 €	743,98 €	441,75 €	190,51 €
PLUS TÓXICO	206,60 €	198,93 €	193,97 €	179,31 €	179,31 €	250,05 €	182,56 €	285,77 €	0,00 €
PLUS TRANSPORTE	147,75 €	147,76 €	147,76 €	147,76 €	147,76 €	147,76 €	126,06 €	147,76 €	147,76 €
PLUS ESPEC.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	85,94 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
COMPL. CONVENIO	32,89 €	27,17 €	29,00 €	24,78 €	26,52 €	40,39 €	43,43 €	46,08 €	32,96 €
PAGA VACACIONES	1.555,25 €	1.366,14 €	1.471,96 €	1.226,19 €	1.226,19 €	1.726,52 €	1.612,65 €	1.964,66 €	1.666,98 €
PAGA VERANO	1.555,25 €	1.366,14 €	1.471,96 €	1.226,19 €	1.226,19 €	1.726,52 €	1.612,65 €	1.964,66 €	1.666,98 €
PAGA NAVIDAD	1.555,25 €	1.366,14 €	1.471,96 €	1.226,19 €	1.226,19 €	1.726,52 €	1.612,65 €	1.964,66 €	1.666,98 €
PAGA BENEFICIOS	1.555,25 €	1.366,14 €	1.471,96 €	1.226,19 €	1.226,19 €	1.726,52 €	1.612,65 €	1.964,66 €	1.666,98 €
<b>TOTAL ANUAL 2029</b>	<b>24.757,00 €</b>	<b>20.790,03 €</b>	<b>22.241,32 €</b>	<b>18.893,17 €</b>	<b>19.856,14 €</b>	<b>31.735,27 €</b>	<b>31.467,95 €</b>	<b>36.230,45 €</b>	<b>26.980,24 €</b>

HORAS EXTRAS	12	10	12	10	11	11	12	12	12
FESTIVO SIN DESCANSO	175	100	175	100	100	100	110,75	110,75	110,75



**SINDICATO DE LIMPIEZAS, MANTENIMIENTO URBANO Y  
MEDIO AMBIENTE DE LA CAM**



**Edita: Sindicato de Limpiezas, Mantenimiento Urbano y Medio Ambiente de la C.A.M.**

C/ Aguacate, 41, Edificio A, 2ª planta, local 3

28054, Madrid

Tfno.: 919191585

Fax: 919912538

E-mail: [info@silmuma-madrid.es](mailto:info@silmuma-madrid.es)

SILMUMA  
Madrid