

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Majadahonda, suscrito por Valoriza Servicios Medioambientales, S. A., y la RLT. (Código número 28104271012025).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Majadahonda, suscrito por Valoriza Servicios Medioambientales, S. A., y la RLT, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 13 de febrero de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

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

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

Madrid, a 22 de diciembre de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS
Y LIMPIEZA VIARIA DE MAJADAHONDA (MADRID), SUSCRITO
POR VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S. A.,
Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

CAPÍTULO I

Preliminar. Partes que conciertan el Convenio Colectivo. - El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa 'Valoriza Servicios Medioambientales, S.A. de Majadahonda (Madrid), y la representación legal de las personas trabajadoras de la misma.

Artículo 1. ÁMBITO.

El presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo regulará las relaciones de trabajo de la Empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES con el personal de las categorías relacionadas con la Tabla Salarial anexa, adscritos a los Servicios de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras y Unidad de Limpieza Urgente, concertados con el Ilmo. Ayuntamiento de Majadahonda (Madrid).

Artículo 2. VIGENCIA.

1. El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años a partir del 1 de enero de 2024, teniendo, por consiguiente, su término final, el 31 de diciembre del año 2027.

2. Entrará en vigor en el momento de su firma, independientemente de la fecha de su registro y la de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, excepto en aquellas materias en las que expresamente se disponga otra cosa, quedando denunciado automáticamente y estando las partes en disposición de firmar un nuevo convenio, manteniéndose los mismos deberes normativos y obligaciones en tanto no se firme uno nuevo.

3. Los incrementos salariales pactados durante la presencia del presente Convenio Colectivo y las condiciones para su percepción por parte del personal serán los estipulados en el artículo 20 del presente convenio sin ningún tipo de efecto económico retroactivo.

Artículo 3. ABSORCIÓN DEL PERSONAL.

En esta materia se estará a lo establecido en el artículo 49 del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Artículo 4. CONDICIONES.

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

Artículo 5. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por Convenio Colectivo, contratos individuales, solo podrá 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 estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 6. DERECHOS ADQUIRIDOS

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

Artículo 7. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

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

Estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres de la parte social, siendo nombrados éstos últimos por las centrales sindicales firmantes del Convenio Colectivo. Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de cinco días laborables desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas del mismo serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión.

Los dictámenes de la Comisión deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Artículo 8. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Si la Comisión Mixta no llegara a un acuerdo, con la finalidad de buscar una avenencia conciliatoria y como trámite previo y obligatorio a la formalización, ante la autoridad laboral administrativa o judicial que corresponda, de cualquier situación conflictiva, las partes firmantes de este convenio reconocen y acuerdan el sometimiento expreso para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y los procedimientos regulados por el propio Reglamento del Instituto Laboral.

CAPÍTULO II**Condiciones de trabajo****Artículo 9. JORNADA DE TRABAJO**

9.1. Personal a Jornada Completa del personal del servicio de LV y RSU:

La jornada de trabajo del personal del servicio de LV y RSU será de 35 horas semanales, repartidas de lunes a viernes, que incluye 30 minutos de descanso intermedio considerado como tiempo efectivo de trabajo. Así como 10 minutos para el aseo al término de la jornada.

La jornada diaria de las personas trabajadoras a jornada completa será de 7 horas. Para cubrir las plazas necesarias para prestar el servicio los sábados, se recurrirá a la contratación específica por la vía de oferta de empleo en el SEPE.

Si esto no fuera suficiente por no encontrarse personal disponible, se recurrirá a personal de la plantilla que voluntariamente desee prestar el servicio. Este mismo criterio se utilizará cuando coincidan dos festivos seguidos (a estos efectos el domingo se considerará festivo).

No obstante, el personal de la contrata responderá de la prestación íntegra de los servicios en caso de que ésta no se consiguiera con los medios descritos en el párrafo anterior.

9.2. Personal de fines de semana y fiestas del personal del servicio de LV y RSU:

Los fines de semana y fiestas se realizará un servicio con personal contratado este fin. La jornada diaria de estas las personas trabajadoras será la misma expuesta en el primer párrafo del apartado 10.1 de este convenio colectivo.

9.3. El día 3 de noviembre (festividad de San Martín de Porres) se considerará festivo. Cuando coincida con domingo la empresa asignará su disfrute otro día.

9.4. Con motivo de la especial naturaleza y características del servicio que presta la Compañía en la *Unidad de Limpieza Urgente (ULU)* el cual tiene por objeto dar una respuesta rápida y eficiente a las situaciones imprevistas que pudieran afectar al servicio de limpieza viaria, el cual se desarrolla en turnos de mañana, tarde y noche todos los días del año, debiendo estar presentes en los diferentes eventos que se lleven a cabo por parte del Ayuntamiento incluyendo la prestación de servicios cuando surja algún trabajo imprevisto, accidente, incidente o festejos del municipio, se establece la necesidad de establecer una jornada laboral especial u horas adicionales para el personal de la Unidad de Limpieza Urgente (ULU) que se concretará vía Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

Artículo 10. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

1) Se hará un listado por personal voluntario, para la realización de las mismas. En caso de que una persona trabajadora se niegue dos veces consecutivas sin tener causa justificada se le sacará del listado.

2) Retribución de días festivos: El personal contratado a tiempo completo que preste sus servicios en aquellos días en que se celebren festividades, sin disfrutar descanso compensatorio posterior, percibirá por jornada efectivamente trabajada la cantidad especificada en la tabla salarial anexa, cuantía fija e invariable cualquiera que sea la categoría y antigüedad de la persona trabajadora.

3) Horas extraordinarias: En concepto de horas extraordinarias se abonará mensualmente un complemento denominado

4) Plus Convenio: Es un complemento de calidad o cantidad de trabajo, de naturaleza salarial, que se percibirá por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal correcto, que tiene por objeto premiar y estimular la dedicación y esmero en la ejecución de los cometidos que son propios de cada puesto de trabajo, no computándose a efectos de Gratificaciones Extraordinarias, ni para el cálculo de abono de domingos, festivos ni en las ausencias al trabajo.

Dicho Plus viene a sustituir al Complemento Horas Extras que se pactó con la antigua adjudicataria.

Dado el carácter público de los trabajos a realizar, las retribuciones previstas en este artículo serán consideradas como horas extraordinarias estructurales, de conformidad con lo establecido en Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1983.

Artículo 11. VACACIONES.

Las vacaciones para el personal de diario serán de un mes natural y para el personal de SDF de 10 días efectivos de trabajo.

El periodo de disfrute para todo el personal será en los meses de julio, agosto y septiembre (ambos inclusive).

El personal que a propuesta de la empresa acepte disfrutar voluntariamente sus vacaciones fuera de este período tendrá el incremento especificado en las tablas salariales, sobre los valores indicados por dichos conceptos en la referida Tabla Salarial Anexa.

El calendario de vacaciones se elaborará entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 12. SANCIONES Y DESPIDOS.

Las sanciones graves y los despidos serán puestos en conocimiento del Comité de Empresa con una antelación mínima de 48 horas, exponiendo los motivos y clase de sanción.

Artículo 13. EXCEDENCIAS.

Las personas trabajadoras con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar con un mes de antelación la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

La persona trabajadora deberá notificar el reingreso con una antelación de dos meses, siendo admitido inmediatamente, en el caso de cumplir tal requisito, en el mismo puesto y categoría.

Artículo 14. CONDUCTORES/AS.

Para optar como conductor/a habrá que tener el carnet de conducir clase "C", tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

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

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

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

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

Serán conductores/as, a los efectos de este Convenio, aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo la conducción y manejo de camiones recolectores compactadores y los vehículos cuya masa máxima autorizada sea superior a 3.500 kilos, a excepción de las barredoras.

Se harán dos retenes de personas trabajadoras bajo las siguientes premisas:

DEFINICIÓN:

Es aquel grupo de personas trabajadoras de la empresa con categoría de Peón que, una vez superados y cumplidos los requisitos expuestos en este protocolo, pueden realizar trabajos de Conductor, peón de recogida etc. en caso de necesidad, sustituyendo a los titulares (en los periodos vacacionales, enfermedades, trabajos eventuales, campañas especiales, necesidades del servicio, etc.).

OBJETIVO:

La finalidad de los retenes es que exista promoción interna.

Las personas trabajadoras que integren el retén mantendrán su categoría de Peón, percibiendo la retribución del conductor durante el tiempo que realicen tales funciones de conductor/a, y serán los primeros en ascender a la categoría de conductor/a cuando se produzcan vacantes o plazas de nueva creación en dicha categoría y siguiendo rigurosamente el orden de su retén, según se describe más adelante en el apartado correspondiente.

TIPOS DE RETEN:

Habrà dos retenes de personas trabajadoras que, con categoría de Peón, uno para el personal a jornada completa y otro para el personal de fines de semana y fiestas. Estos dos retenes son independientes uno del otro.

EXAMEN DE ACCESO AL RETEN:

Será condición necesaria para formar parte del retén de conductores que tengan los requisitos según el acta con fecha de 1 de julio de 2004.

ORDEN DEL RETEN:

El personal que haya aprobado el examen se ordenará en el retén correspondiente a su año de examen en función de la puntuación obtenida en el mismo, de forma que los que aprobaran el primer año figurarán en las primeras posiciones, si bien no consolidarán la plaza de conductor/a en tanto existan operarios/as del retén de años anteriores que no hayan consolidado su plaza de conductor.

FUNCIONAMIENTO DEL RETEN:

Sustituciones por periodos largos de tiempo (más de 15 días)

Cuando la sustitución del conductor/a titular se estime sea superior a 15 días (sustitución de vacaciones, campañas especiales de limpieza, sustitución de excedencias, interinidades prolongadas, etc.), se cubrirán las necesidades de los turnos teniendo en cuenta el orden establecido en el retén.

Se elaborará un cuadrante de vacaciones para el personal integrante del retén, que voluntariamente podrán disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional para cubrir la totalidad de las suplencias de vacaciones de los conductores.

Si una persona trabajadora del retén se negara a trabajar de conductor/a en el turno que se le ha asignado, será relegado al último lugar del retén más reciente y se le asignará una puntuación de 5. Si, llegado nuevamente su turno, se negara por segunda vez a conducir sin causa que lo justifique, será excluido del retén.

Cuando la persona trabajadora deje de realizar las funciones de conductor/a, regresará a su puesto, cantón y turno de trabajo.

Sustituciones por periodos cortos de tiempo (15 días o menos)

Cuando la sustitución del conductor/a titular se estime sea igual o inferior a 15 días (sustitución de licencias, interinidades cortas, etc.), la sustitución se realizará preferentemente con los/as integrantes del retén existentes en el turno del sustituido, y dentro de éstos/as, los que se encuentren en el mismo parque, respetando el orden del retén y del examen si hubiera más de un conductor/a en esta situación.

En caso de negativa de un operario/a para trabajar como conductor/a, se aplicará lo descrito en el apartado anterior.

CONSOLIDACIÓN DE CATEGORÍA:

Las vacantes o plazas de nueva creación de conductor/a que se produzcan serán cubiertas por trabajadores/as del retén que hayan superado el periodo de prueba establecido, siguiendo el orden establecido descrito anteriormente.

En caso de que hubiese una vacante en el turno de mañana y el personal de la tarde quisiera pasar al turno de la mañana, el que consolide pasara a formar parte de la vacante del personal de tarde que pasaría al turno de mañana.

Cuando la empresa voluntariamente o por indicación municipal incrementara el número de servicios de forma temporal y no definitiva, estas plazas serán cubiertas exclusivamente por personas trabajadoras del retén sin consolidar la categoría.

CAUSAS DE EXCLUSIÓN DEL RETEN:

Además de las señaladas anteriormente, serán causas de exclusión del retén conducir bajo los efectos del alcohol, de sustancias estupefacientes o de otras sustancias de efectos análogos, la conducción temeraria, incumplir las normas de prevención de riesgos laborales, así como cualquier otra falta muy grave que no implique despido.

CLAUSULA FINAL:

Se estará a lo dispuesto en la futura legislación en lo referente a esta materia, así como al Convenio Colectivo vigente en cada momento.

Para aquellas personas trabajadoras, que, sin tener la categoría de conductor/a, manejen un vehículo distinto a todos los mencionados anteriormente, que requiera estar en posesión del carné de conducir tipo A ó B, cobrarán por cada día efectivo en dicho servicio la cantidad recogida en las tablas anexas en concepto de Plus de Vehículo Ligero

Este plus absorberá y compensará la cantidad que se viene percibiendo en concepto de MOTOCARRO/DIA regulada en el acta de 13 de febrero de 1998.

Artículo 15. LICENCIAS Y PERMISOS.

La Empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, deberá conceder hasta 15 días no retribuidos al año a todas las personas trabajadoras que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., asimismo, en situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar a un máximo de 30 días.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a disfrutar permiso retribuido, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

- a) 15 días en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- b) 3 días en caso de fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, y 5 días si el hecho ocurriese fuera de la provincia.
- c) 1 día hábil por matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres y 2 días en caso de que fuera en distinta provincia.
- d) Las horas necesarias para renovación del carné de conducir y DNI.
- e) Las horas necesarias para asistir como paciente al médico o especialista.
- f) 1 día en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, o dos días si el hecho ocurriese en distinta provincia.
- g) 1 día por cambio de domicilio.

En lo no establecido expresamente en el presente artículo, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Estas licencias a las que se hace referencia en este artículo operarán a las parejas de hecho cuando acrediten dicha circunstancia con el debido certificado de convivencia.

Artículo 16. SEGURO COLECTIVO DE VIDA.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, de la que se derive su muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, la persona trabajadora o sus beneficiarios en todo caso, percibirán en concepto de indemnización la cantidad recogida en las tablas salariales anexas, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Artículo 17. ASCENSOS.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza, tales como Jefe/a de Servicios, Encargado General, Sub-Encargado General, Capataces y Administrativos/as serán de libre designación por parte de la empresa.

En las demás categorías profesionales las vacantes que se produzcan o los puestos que se creen se proveerán por el concurso examen y antigüedad, que se acogerá desde el día que comenzó la contrata, puntuando cada uno de estos dos requisitos un 50%.

Podrán acceder a tales puestos las personas trabajadoras de inferiores categorías que lleven un mínimo de 90 días en la Empresa y a tales efectos se publicará durante 10 días consecutivos –al menos en todos los parques-, la convocatoria de las vacantes que surjan.

En el tribunal examinador, las personas trabajadoras, estarán representadas por un vocal, a ser posible de la categoría profesional que se quiera cubrir.

Artículo 18. SALUD LABORAL.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 19. PLAZAS VACANTES.

1. La Empresa cubrirá antes de 10 días las vacantes que se produzcan por causas de muerte, incapacidad permanente total y despido improcedente, sin tener en cuenta la plantilla, con personal fijo. En caso de excedencia se cubrirá interinamente por el tiempo que duren éstas.

En caso de vacantes dentro de la misma categoría profesional, se valorará la antigüedad de las personas trabajadoras que dentro de la misma categoría hubieran solicitado la cobertura de dicha vacante, dando prioridad al personal de SDF.

Cuando la dirección de la empresa necesite cubrir un puesto en diario, pasarán a ocupar dicho puesto el personal indefinido de SDF con contratos de ampliación.

Se entregará a primeros de cada año a los representantes de las personas trabajadoras una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la Empresa.

2. Un 50% de las vacantes generadas por jubilación total de las personas trabajadoras del grupo profesional operarios se cubrirán con personal proveniente del colectivo de SDF que pasarán a jornada completa siempre con la especialidad profesional de peón, entendiéndose que se genera una vacante cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo según el dimensionamiento del servicio y según la prestación del mismo comprometida con el cliente y siempre y cuando no sean objeto de subcontratación.

No será de aplicación lo dispuesto en el presente apartado a las contrataciones que se lleven a cabo por la Empresa mediante un contrato de relevo con motivo de una jubilación parcial, quedando dicha modalidad de contratación exceptuada y excluida de lo anterior y por tal motivo, siendo tales contrataciones de libre disposición.

CAPÍTULO III

Artículo 20. INCREMENTOS SALARIALES.

1. Los incrementos salariales pactados durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y las condiciones para su percepción por parte del personal incluido dentro de ámbito de aplicación, serán relacionados a continuación.

2. Para el año 2024, la tabla salarial definitiva del año 2023 pasa a ser la tabla salarial definitiva del año 2024.

3. Para los años 2025 y 2026, las partes pactan un pago único no consolidable en proporción a la jornada anual prestada por la persona trabajadora durante el año correspondiente y que en el momento del abono esté de alta en la contrata. Dichas cantidades no consolidables corresponden al personal con contrato indefinido a tiempo total y jornada completa, cualquier jornada distinta se abonará de forma proporcional:

- Año 2025: Para el año 2025 se abonará la cantidad bruta de 500 euros en un pago único no consolidable para el personal efectivamente de alta en el momento del pago (a 28 de febrero de 2025) a jornada completa en el momento de pago; y en función del porcentaje de jornada para el personal indefinido a tiempo parcial efectivamente de alta en el momento de pago.

- Año 2026: Para el año 2026 se abonará la cantidad bruta de 500 euros en un pago único no consolidable para el personal efectivamente de alta en el momento del pago (a 28 de febrero de 2026) a jornada completa en el momento de pago; y en función del porcentaje de jornada para el personal indefinido a tiempo parcial efectivamente de alta en el momento de pago.

La tabla salarial definitiva de los años 2025 y 2026 es la del año definitiva del año 2023.

4. Para el año 2027, la tabla salarial definitiva del año 2026 se verá incrementada en 650 euros brutos pagaderos en el mes de enero con un plus denominado "Plus Majadahonda", para el personal a jornada completa efectivamente de alta en el momento del pago; y en función del porcentaje de jornada para el personal a tiempo parcial. Pasando la tabla a ser la definitiva del año 2027.

5. Las cantidades no consolidables abonadas en los años 2025 y 2026 (1.000 euros brutos) consolidarán en el año 2028 con el siguiente reparto: Para el personal indefinido a tiempo completo: 400 euros brutos consolidables y en función del porcentaje de jornada a la paga de verano; 400 euros brutos consolidables y en función del porcentaje de jornada a la paga de navidad; y 200 euros brutos consolidables y en función del porcentaje de jornada a la retribución de vacaciones.

6. Las tablas salariales de cada uno de los años se incorporan a este convenio como parte inseparable del mismo.

Artículo 21. COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todo el personal tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes condiciones:

- a) Cuantía: La señalada en el Anexo I del presente Convenio para la categoría que corresponda.
- b) Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Julio, Navidad y San Martín de Porres (a partir del año 2022).
- c) Fecha de abono:
 - Paga Extraordinaria de Julio: Se hará efectiva el día 25 del mes de junio.
 - Paga Extraordinaria de Navidad: Se hará efectiva el día 15 del mes de diciembre.
 - Paga Extraordinaria de San Martín de Porres (a partir del año 2022): Se hará efectiva el día 15 del mes de octubre.
- d) Período de devengo: Las pagas de Julio y Navidad se abonarán semestralmente y en caso de alta o cese de la persona trabajadora durante el período de devengo, se abonará a sextas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.
 - Paga de Julio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio.
 - Paga de Navidad: Se devengará del 1 de Julio al 31 de diciembre.
 - La paga de San Martín de Porres se abonará anualmente, siendo el periodo de devengo del 1 de noviembre al 31 de octubre. En caso de alta o cese de la persona trabajadora durante ese periodo se abonará a doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

Artículo 22. PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS.

El día 28 del mes de febrero del año siguiente que se trata, el personal afectado por el presente Convenio recibirá una gratificación por participación en beneficios, de acuerdo con lo expresado en la tabla salarial del anexo final.

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

Artículo 23. PLUSES.

Son los indicados en el Anexo final y se denominan:

- a) De asistencia
- b) De trabajo tóxico, penoso y peligroso
- c) De especialidad
- d) De recogida
- e) De transporte
- f) De Ayuda Familiar
- g) Plus Convenio
- h) De vestuario
- i) De Plus de Vehículo Ligero

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

Artículo 24. PLUS DE ABSENTISMO.

Si bien la cantidad destinada anualmente a este complemento en su 100% será la recogida en las tablas, el importe a abonar por día efectivo de trabajo será la que resulte de dividir a aquella entre los días de trabajo efectivo.

Este plus se comenzará a percibir a partir del día 1 de enero de 2009, devengándose diariamente siempre que se preste servicio de forma efectiva durante la totalidad de la jornada diaria. Su liquidación será mensual.

A los efectos de este artículo tendrán la consideración de prestación del servicio efectivo, siempre que sean preavisados y justificados, los accidentes de trabajo que cuenten con el parte de baja correspondiente y no se deban a negligencia o imprudencia de la persona trabajadora, los créditos horarios de los Representantes de las personas trabajadoras y de los Delegados de Prevención, y las licencias y permisos recogidos en el artículo 16. Las bajas por IT de más de 27 días también recibirán dicho plus.

Artículo 25. PLUS FUNCIONAL DE ESPECIALIZACIÓN PARA PEONES

El peón que realice sus funciones con sopladoras, desbrozadoras o pistolas quitapintadas, percibirá un plus funcional de especialización por día efectivamente trabajado realizando dichas funciones por la cuantía señalada en la tabla salarial anexa.

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

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

Artículo 26. ANTIGÜEDAD.

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

DEVENGO DE ANTIGÜEDAD: La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora en la contrata.

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

La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

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

Artículo 27. DÍA DE PAGO.

El día de pago será el último día hábil del mes. Si éste fuera festivo o sábado será el día anterior.

Artículo 28. FORMA DE PAGO.

La forma de pago será por transferencia bancaria.

CAPÍTULO IV Mejoras Sociales

Artículo 29. DÍA DE ASUNTOS PROPIOS Y BOLSA DE HORAS ANUALES. ASUNTOS PROPIOS:

Las personas trabajadoras fijos a jornada completa disfrutarán, de un día de asuntos propios, que se abonará como si de un día normal de trabajo se tratara.

Para el disfrute del día de asuntos propios, será necesario preavisar por escrito a la empresa con una antelación de cinco días, y su disfrute no podrá enlazarse con el periodo de vacaciones ni al comienzo ni al final, ni con festivos.

El día de asuntos propios no será acumulable de un año para otro, ni tampoco remunerados en caso de que la persona trabajadora renuncie a su disfrute.

En caso de coincidencia en la petición de asuntos propios, de tres o más personas trabajadoras, la concesión de días de asuntos propios se realizará atendiendo a la preferencia que vendrá fijada por la fecha de entrada de la petición en la empresa.

La empresa podrá denegar el disfrute de los días por necesidades del servicio. **BOLSA DE HORAS:** La hora de cobro mensual, se acumulará en una bolsa de horas anuales, desapareciendo la misma:

- Para el personal de diario y SDF, se creará una bolsa de horas anuales (total 7 horas anuales) pudiendo disfrutar las personas trabajadoras de dichas horas para asuntos propios. Se establece un mínimo de 3,5 horas y hasta un máximo de 7 horas a disfrutar por jornada. Igualmente, con motivo de la desaparición de la hora de cobro, la plantilla de diario disfrutará de 3 horas libres el día de noche buena (a la salida) y otras 3 horas libres el día de noche vieja (a la salida). Y la plantilla de SDF, disfrutará de 3 horas libres el día de navidad (a la salida) y otras 3 horas libres el día de año nuevo (a la salida).

Para el disfrute de la bolsa de horas anuales, será necesario preavisar por escrito a la empresa con una antelación de tres días, y su disfrute no podrá enlazarse con el periodo de vacaciones ni al comienzo ni al final, ni con festivos.

La bolsa de horas anuales no será acumulable de un año para otro, ni tampoco remunerados en caso de que la persona trabajadora renuncie a su disfrute.

En caso de coincidencia en la petición de horas, de tres o más las personas trabajadoras, la concesión de dichas horas se realizará atendiendo a la preferencia que vendrá fijada por la fecha de entrada de la petición en la empresa.

La empresa podrá denegar el disfrute de las horas por necesidades del servicio.

Artículo 30. ANTICIPOS GENERALES

Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a anticipos quincenales a cuenta de la persona trabajadora realizado durante la mensualidad en que se solicitan, de una cuantía máxima establecida en la tabla salarial anexa.

Este anticipo se abonará mediante transferencia bancaria.

Artículo 31. ANTICIPOS REINTEGRABLES.

El personal con más de seis meses en la empresa podrá solicitar un préstamo reintegrable por el importe máximo recogido en la tabla salarial anexa.

Se creará una comisión para regularizar la concesión o no de dicho préstamo, no concediéndose ningún préstamo mientras se esté amortizando otro, se hará en el plazo de un año como máximo y las cantidades amortizadas revertirán al fondo de préstamo.

La Empresa pondrá a disposición del fondo de préstamos la cantidad recogida en la tabla salarial anexa.

Artículo 32. HOSPITALIZACIÓN, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD.

En caso de hospitalización, accidente laboral y procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes la persona trabajadora percibirá, desde el primer día de la baja y durante todo el tiempo en el que la empresa tenga la obligación de abonar la prestación de la incapacidad temporal como pago delegado, un complemento que sumado a las percepciones legales, les garantice el 100% de su salario base, más antigüedad, más los complementos salariales y pluses complemento que sumado a las percepciones legales, les garantice el 100% de su salario base, más antigüedad, más los complementos salariales y pluses señalados en el art. 23 del convenio, hasta el importe total que para cada uno de los conceptos viene recogido en las tablas salariales anexas.

Artículo 33. PRENDAS DE TRABAJO.

Durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, todas las prendas de trabajo se entregarán a reposición en caso de rotura o deterioro manifiesto. En caso de cambiar de uniformidad se darán dos prendas de inicio por temporada.

Artículo 34. REVISIÓN MÉDICA.

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

Artículo 35. ECONOMATO.

Todo el personal disfrutará en calidad de beneficiario de un economato de calidad contrastada. Gestiones que llevarán a cabo la Empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 36. JUBILACIÓN.

Las personas trabajadoras que se jubilen, de muto acuerdo con la Empresa, recibirán en concepto de indemnización y por cada año de trabajo en la misma, las cantidades que se especifican en la tabla salarial anexa.

En caso de anticiparse por una Ley la edad de jubilación a los 64 años quedará anulada la última línea de la tabla referida a la jubilación a los 65 años.

Todo aquella persona trabajadora que se jubile a los 64 años será sustituida por otra en los términos previstos en la legislación vigente que resulte aplicable.

De acuerdo con la Disposición adicional décima del ET, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la

persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada por la normativa de SS, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción el contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de la SS para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevas personas trabajadoras, el relevo generacional o cualquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Artículo 37. JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL:

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

1. Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo las personas trabajadoras que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan así mismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses, a la fecha prevista para la jubilación y en todo caso el primer día del mes de que se trate. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente.

2. Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo parcial por escrito y en el modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse de modo ininterrumpido durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, comenzando, salvo pacto en contrario, en el turno que establezca la empresa para cada trabajador. No obstante, se podrá pactar entre empresa y trabajador periodos distintos al mencionado.

3. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el segundo y último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior al mensual.

4. La Empresa en el momento de producirse la jubilación parcial de la persona trabajadora abonará, en concepto de incentivo para la jubilación parcial la cantidad recogida en la tabla salarial anexa por año de servicio prestado en la recogida de residuos urbanos y limpieza urbana de Majadahonda, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos establecidos en el presente acuerdo. La mencionada cantidad se revisará anualmente de acuerdo con el incremento salarial que se pacte en cada año.

5. La jubilación parcial y por lo tanto la recepción en ese momento del incentivo para la jubilación parcial que se acaba de expresar supone la renuncia expresa al cobro del complemento de jubilación previsto en el artículo 37 del Convenio Colectivo, cualquiera que sea el momento en el que se produzca la jubilación total de la persona trabajadora.

6. En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este acuerdo, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en el vigente convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en su artículo 33, de modo que tales personas trabajadoras sólo tendrán derecho al complemento durante el período de prestación laboral a la Empresa en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

7. Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio Colectivo para los casos en los que se produzca incapacidad permanente absoluta, gran invalidez o muerte, les serán reconocidos en su integridad a las personas trabajadoras jubiladas parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se

produzca durante los meses en los que la persona trabajadora estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

8. Para el supuesto que la persona trabajadora relevista no tuviera jornada completa, será de aplicación a estos lo dispuesto en los puntos 6 y 7.

Artículo 38. GARANTÍAS SINDICALES.

Las personas trabajadoras tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en su centro de trabajo, con la simple notificación previa a la Empresa y en casos excepcionales la Dirección de la Empresa, previa petición del Comité de Empresa, podrá autorizar a que se realicen en horario de trabajo.

Para asuntos sindicales de importancia que requiriesen el asesoramiento de los Centrales Sindicales se posibilitará el acceso a los Centros de trabajo de un representante sindical no perteneciente a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Delegados Sindicales y de Comité.

Disponibilidad de tiempo sindical: Será el establecido por la Ley 8/80 de 10 de marzo.

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

El disfrute de las horas sindicales se globalizará según acuerdo de los interesados. Asimismo, la necesidad será notificada previamente y acreditada con posterioridad a su uso. Las horas de reunión con la Empresa y sobre las negociaciones y deliberaciones de Convenio y otras materias irán a cargo de la Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciados del que utilice la Empresa en todos los centros de trabajo.

Artículo 39. CUOTAS SINDICALES.

A requerimiento de las personas trabajadoras o de las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere el Artículo anterior, la Empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que se debe transferir la cantidad correspondiente. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

Artículo 40. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

En esta materia se estará a lo establecido en los artículos 49 y siguientes del Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Instituto Laboral de Madrid.

Todos aquellos conflictos laborales que pudieran producirse entre las personas trabajadoras y la empresa tendrán necesariamente que pasar por el Instituto Laboral y tendrán el valor de Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La Entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. Igualdad de oportunidades.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del sector de la Limpieza Pública Viaria como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo).

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. Legislación de aplicación.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, el Convenio colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, aprobado por Resolución de 17 de julio de 2013 actualmente en vigor, o por aquellas que la sustituyan, excepto en las materias reguladas por el presente Convenio.

Las partes están obligadas a respetar toda la legislación de aplicación que en materia de relaciones laborales se pudiera redactar.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Todas las personas trabajadoras con contrato relevo, una vez finalizado el mismo, pasarán a ser indefinidas.

TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA 2025

Categoría	Salario base	Especialidad	Plus t.p.p.	Plus asistencia	Plus recogida	Plus nocturnidad	Transporte	Ayuda familiar	Plus vestuario	Compl. Pto. Trabajo	Compl. H. Extras	Plus absentismo	Extra junio/navidad	Extra beneficios	Vacaciones	Extra s.m. porres	Total anual
ENCARGADO	1.048,73	263,00	209,75	183,65	197,46	-	112,29	259,12	112,29	-	242,79	67,15	1.719,68	664,42	2.184,99	500,00	36.447,27
CONDUCTOR	965,50	-	193,10	113,48	-	-	112,29	163,80	112,29	-	236,39	45,70	960,74	556,76	1.645,99	500,00	25.992,29
LIMPIEZA	965,50	-	193,10	113,48	51,90	-	112,29	163,80	112,29	-	236,39	46,95	960,74	556,76	1.645,99	500,00	26.576,94
REGOCIDA	930,28	-	186,06	86,11	-	-	112,29	163,13	112,29	-	131,46	40,83	868,83	473,79	1.405,79	500,00	23.504,16
PEON	930,28	-	186,06	86,11	51,72	-	112,29	163,13	112,29	-	131,46	42,27	868,83	473,79	1.405,79	500,00	24.088,92
CONDUCTOR	965,50	-	193,10	113,48	51,90	241,37	112,29	71,44	112,29	-	236,39	47,79	958,63	556,76	1.643,88	500,00	28.218,99
NOCHE	930,28	-	186,06	86,11	51,72	232,57	112,29	71,29	112,29	-	131,46	44,14	867,05	473,79	1.404,01	500,00	25.652,15
NOCHE	972,52	79,72	194,50	146,71	75,09	-	112,29	179,73	112,29	-	229,14	53,04	1.372,42	611,72	1.921,58	500,00	29.483,53
CAPATAZ	1.074,98	269,96	-	-	-	-	112,29	-	112,29	331,13	-	44,86	992,69	571,50	1.559,83	500,00	26.017,29
OF. 1ª	1.062,47	-	-	194,96	-	-	112,28	178,42	-	-	-	-	1.042,22	393,07	1.307,45	500,00	21.314,36
ADMON																	

TABLA SALARIAL JORNADA PARCIAL 2025

Categoría	Salario base	Especialidad	Plus t.p.p.	Plus asistencia	Plus recogida	Plus nocturnidad	Transporte	Ayuda familiar	Plus vestuario	Plus absentismo	Compl. Libranza	Compl. H. Extras	Subtotal día	Extra junio/navidad	Extra beneficios	Vacaciones	Extra s.m. porres	Total anual
CONDUCTOR	31,70	6,34	3,73	-	-	-	3,69	5,38	3,69	2,14	29,70	7,76	94,13	452,86	262,44	775,86	235,68	12.251,87
LIMPIEZA	31,70	6,34	3,73	1,70	-	-	3,69	5,38	3,69	2,25	30,46	7,76	96,71	452,86	262,44	775,86	235,68	12.527,46
REGOCIDA	30,55	6,11	2,83	-	-	-	3,69	5,36	3,69	1,96	26,89	4,32	85,40	409,54	223,33	662,64	235,68	11.079,05
PEON	30,55	6,11	2,83	1,70	-	-	3,69	5,36	3,69	2,04	27,69	4,32	87,98	409,54	223,33	662,64	235,68	11.354,69
CONDUCTOR	31,70	6,34	3,73	1,70	7,93	3,69	3,69	2,35	3,69	2,34	32,74	7,76	103,97	451,87	262,44	774,87	235,68	13.301,46
NOCHE	30,55	6,11	2,83	1,70	7,64	3,69	3,69	2,34	3,69	2,15	29,87	4,32	94,89	408,70	223,33	661,80	235,68	12.091,54
NOCHE	31,93	2,62	6,39	4,82	2,47	-	3,69	5,90	3,69	1,74	33,67	7,52	104,43	646,91	288,34	905,77	235,68	13.897,52
CAPATAZ																		

(03/21.617/25)

