

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, FUNCIÓ PÚBLICA I DIÀLEG SOCIAL

12004

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa UTE GIREF, i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

1. El 18 de desembre de 2024, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de l'empresa UTE GIREF.
2. El 7 de gener de 2025, Gloria Bagaria Roig, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa UTE GIREF, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.



4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, signat electrònicament el 20 de juny de 2025

La secretària autonòmica de Treball, Ocupació i Diàleg Social
Catalina Teresa Cabrer González
Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia i
per suplència de la directora general de Treball i Salut Laboral
(BOIB 14 de 30 de gener de 2025)

Capítol I

Article 1. Determinació de les parts que concerten el Conveni

Aquest Conveni el signen l'empresa UTE GIFEI i Comissions Obreres (CCOO).

La seva presència respectiva a la taula negociadora ha correspost a les representacions que han acreditat a l'inici de les negociacions.

Les parts ostenten i es reconeixen mútuament i reciprocament la representativitat que requereix el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (TRLET) i, per tant, amb plena legitimitat per subscriure aquest Conveni col·lectiu de caràcter estatutari.

Article 2. Àmbit personal

Aquest Conveni s'aplicarà a totes les persones treballadores que prestin els seus serveis en l'empresa UTE GIREF, que fa l'explotació de l'Àrea Ambiental Ca na Putxa, inclosa l'oficina de servei d'informació al ciutadà ubicada a Eivissa i la planta de transferència de residus de Formentera.

Article 3. Àmbit territorial

Aquest Conveni afecta tots els centres de treball d'UTE GIREF.

Article 4. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de l'1 de gener de 2025 i tindrà una durada de 3 anys, amb la qual cosa conclourà el 31 de desembre de 2027, això sens perjudici del que es determini expressament i específicament per a determinats articles o matèries del Conveni.



El conveni col·lectiu finalitzarà la seva vigència el 31 de desembre de 2027 i es prorrogarà anualment en els seus propis termes, sempre que no se n'efectuï la denúncia en els termes que preveu l'article 5è. Si es denuncia el Conveni i mentre es negocia, s'acorda que només per a l'any 2028 s'abonarà com a avançament a compte de l'increment final que s'acordi en el nou conveni el percentatge d'increment del salari de l'IPC nacional de l'any 2027.

Article 5. Denúncia i revisió

1. Qualsevol part legitimada per fer-ho pot denunciar per escrit a l'altra part la negociació del Conveni amb una antelació mínima de tres mesos al venciment del termini de vigència assenyalat o de qualsevol de les seves pròrroques.

La part que formula la denúncia ha de comunicar a l'autoritat laboral corresponent, de manera simultània a l'altra part, la promoció de la negociació del Conveni col·lectiu.

2. Un cop denunciat aquest Conveni i conclosa la durada pactada, se'n mantindrà l'aplicació fins a la signatura d'un nou conveni.

Article 6. Absorció i compensació

Qualsevol variació de les condicions retributives que es pugui produir en el futur per disposició legal d'aplicació general o convencionals poden ser absorbides i compensades per les condicions que s'acorden en aquest Conveni quan, considerades les retribucions d'aquest conveni en còmput anual, siguin superiors, sigui quin en sigui l'origen o la naturalesa.

Article 7. Vinculació al que s'ha pactat

És desig exprés d'aquesta Comissió Negociadora que aquest Conveni col·lectiu de l'empresa aconsegueixi harmonitzar en la mesura possible les condicions laborals de les persones treballadores compreses en el seu àmbit d'aplicació.

Les condicions d'aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, es consideraran globalment.

Article 8. Normes supletòries

En el que no preveu l'articulat d'aquest Conveni s'aplicarà l'Estatut dels treballadors, el Conveni col·lectiu nacional del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram, amb codi de conveni 99010035011996 (d'ara endavant ens hi referirem com a Conveni del sector), i altres normes legals que siguin aplicables.

Article 9. Comissió paritària d'interpretació i vigilància

De conformitat amb el que estableix l'article 85.3 e) de l'Estatut dels treballadors, queda constituïda una Comissió Paritària integrada per 6 persones, 3 per la representació del sindicat signant del Conveni col·lectiu, que manté la representativitat existent en el moment de la signatura del Conveni, i 3 per la representació de l'empresa.

Tant els vocals representants del sindicat signant com els de la representació empresarial han d'haver estat preferentment membres nats de la comissió negociadora d'aquest Conveni col·lectiu.

El domicili d'aquesta Comissió i la seu de les seves reunions queden fixats en l'àrea ambiental de Ca na Putxa.

<https://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2025/141/1204082>



La Comissió es reunirà dins del mes següent a la publicació d'aquest Conveni col·lectiu en el BOIB; en aquesta reunió quedaran designades les parts i s'establiran les condicions per a la seva convocatòria i el seu reglament de funcionament.

Les seves funcions seran les de vigilància i control d'aquest Conveni, de les qüestions que se'n derivin i de l'aplicació de la seva normativa, així com la recerca d'acords en els conflictes o desavinences que puguin sorgir.

La Comissió Paritària es reunirà a fi de tractar dels temes que s'indiquen a continuació:

La intervenció en totes aquelles matèries en què l'articulat d'aquest Conveni ha previst la seva participació.

La interpretació del que es pacta en el Conveni.

L'adaptació al Conveni col·lectiu de la legislació sobrevinguda que l'afecti.

Les parts signants del Conveni col·lectiu acorden que les resolucions de la Comissió Paritària podrien ser vinculants o executives, si així ho decideixen les seves parts, amb l'abast i els efectes jurídics que es preveuen legalment i convencionalment.

Les discrepàncies que no es resolguin en el si de la Comissió Paritària s'han de resoldre d'acord amb els procediments que regula el II Acord interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005.

Article 10. Procediments per resoldre discrepàncies per falta d'acord

Les parts signants d'aquest Conveni acorden, en aplicació de l'article 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, que se sotmetran per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per a supòsits d'inaplicació de les condicions de treball, a què es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, als procediments que regula el II Acord interprofessional per a la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació d'Illes Balears, publicat en el BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005, o l'acord que el substitueixi, amb les particularitats que estableix aquest Conveni.

Article 11. Subrogació del personal

Al terme de la concessió caldrà atènyer-se al que disposa el Conveni general nacional del sector de sanejament públic, neteja pública viària, recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació del clavegueram.

Article 12. Organització de la feina

L'organització de la feina és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa.

Les parts signants d'aquest Conveni assumeixen el compromís de col·laborar perquè l'organització del treball permeti assolir un nivell adequat de productivitat, optimitzant l'acompliment dels treballadors i treballadores i l'ús dels recursos, així com garantint unes condicions de treball dignes.



Capítol II

Article 13. Jornada de treball

1. La jornada ordinària de treball anual, entesa com les hores de treball efectives i els descansos, té una durada màxima de 1.797 hores. El personal que fa una jornada diària continuada superior a 6 hores disposa de 20 minuts de descans/entrepà diari.
2. El temps de treball es computa de manera que tant a l'inici com al final de la jornada diària la persona treballadora estigui en el seu lloc de treball.
3. Els serveis que es presten tenen caràcter de públics i si, per necessitats tècniques, productives, organitzatives o obligacionals derivades dels plecs de condicions dels serveis per a l'entitat contractista, l'empresa hagués de prestar serveis en diumenges i dies festius o durant els set dies de la setmana, el personal els prestarà els dies esmentats a requeriment de l'empresa, seguint, a aquest efecte, l'organització o els torns de treball que l'empresa estableixi. Si les necessitats anteriors comporten una modificació substancial de les condicions perquè afecten persones treballadores que tenen condicions diferents, s'haurà d'aplicar l'article 41 de l'Estatut dels treballadors. Si la modificació de condicions és circumstancial, es cobrirà amb personal voluntari i, si amb això no n'hi ha prou, s'organitzaran els torns, prèvia intervenció de la representació de les persones treballadores. L'empresa, abans del 30 de novembre de cada any, sempre que s'hagi publicat el calendari oficial de dies festius, assenyalarà, amb intervenció dels representants de les persones treballadores, el calendari laboral per a l'any següent. La distribució horària s'executarà tal com fins ara s'estava fent, i es respectaran en tot cas els descansos setmanals i entre jornada per a les persones treballadores que estableix la normativa vigent.
4. És de compliment obligat, de conformitat amb la normativa vigent, que tots els treballadors i les treballadores efectuïn el registre de jornada diari a l'eina que en cada moment l'empresa posi a la seva disposició i de conformitat amb les instruccions que es comuniquin, prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors en l'empresa en els termes que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 14. Llicències i permisos

1. Les persones treballadores, avisant amb la màxima antelació possible i justificant-ho adequadament, podran gaudir dels permisos següents amb dret a remuneració; el gaudi del permís s'iniciarà amb caràcter general el primer dia hàbil després del fet causant, excepte en els supòsits fixats expressament en dies naturals, si escau, per algun dels motius que s'assenyala a continuació:
 - a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet. En el cas que la parella de fet contregui posteriorment matrimoni, no podrà tornar a fer ús d'aquest permís.
 - b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que visqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
 - c) Dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'incrementarà en dos dies:
 - a. Per trasllat del seu domicili habitual, 1 dia.
 - b. Pel temps indispensable per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que comprengui l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, caldrà atènyer-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la compensació econòmica.



Quan el compliment del deure esmentat abans suposi la impossibilitat de prestar la feina corresponent en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa podrà passar el treballador afectat a la situació d'excedència que regula l'article 46.1.

En el supòsit que el treballador o la treballadora, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, se'n descomptarà l'import del salari al qual tenguí dret en l'empresa.

d) Per dur a terme funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

e) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i per assistir a tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions preceptives d'informació i preparació i per a la realització dels informes preceptius psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre que, en tots els casos, hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

f) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per anar-hi, a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan es presenti una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o un fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que el van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes que preveu l'article 47.6 del TRLET.

g) Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa el podrà establir, tenint en compte la resta de les obligacions formals i materials que recull la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

2. Altres permisos

Les persones treballadores que tinguin una antiguitat mínima d'un any, per a supòsits de necessitats i interessos personals i familiars no prevists en cap dels supòsits anteriors, disposaran d'un permís per assumptes propis, que s'ha de sol·licitar per escrit i preavisant amb set dies naturals amb caràcter ordinari, tret de situacions de força major. L'empresa haurà de respondre per escrit a la petició en 48 hores des que es formuli.

Per als anys 2025 i 2026: el permís anterior serà de 3 dies per assumptes propis, dels quals un dia serà de permís no recuperable i s'ha de justificar, i els altres dos dies restants seran justificats i recuperables.

A partir de l'any 2027: el permís passarà a ser de 4 dies per assumptes propis, dels quals 2 seran no recuperables i s'han de justificar i els altres 2 seran justificats i recuperables.

En cap cas els dies per assumptes propis es poden gaudir conjuntament amb els dies de gaudi de les vacances ni tampoc acumular-los a dies festius i així gaudir d'un pont.

3. San Martín de Porres: es considera festiu el 3 de novembre, festivitat de San Martín de Porres. Per al supòsit que el dia esmentat coincideixi en no laborable, es determinaran, mitjançant acord d'empresa, altres alternatives de gaudi.

En el que no preveu aquest article, caldrà atènyer-se al que regulin l'Estatut dels treballadors i les normes complementàries.



Article 15. Vacances

Totes les persones treballadores afectades per aquest Conveni col·lectiu gaudiran d'unes vacances anuals de 30 dies naturals.

Les vacances es meritiran en relació amb l'any natural, entès com el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre i es gaudiran i retribuiran en proporció amb el temps de permanència de la persona treballadora en l'empresa durant aquest any, d'acord amb les quantitats que estableixen les taules salarials annexes.

El calendari de vacances es confeccionarà a l'inici de l'any segons el reglament de vacances.

Capítol III

Article 16. Període de prova

S'estableix un període de prova per al personal de nou ingrés, sigui quina sigui la forma contractual pactada.

El període de prova serà el que es detalla per a cada grup a continuació:

1. L'ingrés en l'empresa s'entén en tot cas efectuat a títol de prova, la durada de la qual va en funció del grup professional d'aquest Conveni col·lectiu, d'acord amb l'escala següent:

- 1 grup de tècnics i tècniques (grup A1 a A4 del Conveni del sector), tres mesos
- 2 grup de persones comandaments intermedis i direcció (grup B1 a B5 del Conveni del sector i directors i directores), sis mesos
- 3 grup d'administratius i administratives (grup C1 a C5), un mes
- 4 grup d'operaris i operàries (D1 a D13), dos mesos

2. Durant aquest període, es pot resoldre el contracte per simple desistiment de qualsevol de les parts, sense cap obligació de preavis ni dret a indemnització.

Article 17. Promoció i ascensos

1. D'acord amb l'article 24 del TRLET, els ascensos i les promocions del personal es produeixen en tot cas tenint en compte la formació, els mèrits i l'experiència de la persona treballadora, així com les facultats organitzatives de l'empresari.

2. En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions són comuns per a totes les persones, independentment del seu gènere, l'orientació sexual o l'expressió de gènere i s'han de respectar, així mateix, l'imperatiu de no-discriminació per les altres circumstàncies a les quals fa referència l'article 17.1 del TRLET.

3. El desenvolupament continuat en el temps de funcions superiors dona lloc a l'aplicació de les previsions legals que estableix l'Estatut dels treballadors respecte a l'ascens, si es compleixen els paràmetres que s'hi fixen (6 mesos seguits en un any o 8 mesos no continus en períodes de dos anys). La persona treballadora té dret a percebre la retribució corresponent a les funcions que dugui a terme.



4. S'estableix com a prioritat la promoció interna en la millora de llocs de treball, quan la persona treballadora compleixi els requisits necessaris. La plaça s'ha d'ofertir primer al personal laboral, tenint en compte la formació, la titulació i l'experiència.

Article 18. Cessament de treballadors i treballadores i preavis

El treballador o la treballadora que sol·liciti cessar voluntàriament la seva prestació de serveis per a l'empresa estarà obligat a posar-ho en coneixement d'aquesta, per escrit, amb l'antelació mínima següent:

Els treballadors i les treballadores amb una antiguitat igual o superior a un any (en la data de la comunicació de la decisió a l'empresa) han de preavisar l'empresa de la seva decisió amb el preavis següent:

- 1 grup de tècnics i tècniques (grup A1 a A4 del Conveni del sector), dos mesos
- 2 grup de persones comandaments intermedis i direcció (grup B1 a B5 del Conveni del sector i directors i directores), tres mesos
- 3 grup d'administratius i administratives (grup C1 a C5), dos mesos
- 4 grup d'operaris i operàries (D1 a D13), un mes

Els temps indicats de preavis es poden reduir fins a un mínim de 15 dies si es tracta d'una situació de força major que obligui la persona a modificar la seva residència i deixar de residir a l'illa traslladant el seu domicili.

L'incompliment per part del treballador o la treballadora d'aquesta obligació de preavisar amb l'antelació indicada dona dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació una quantitat equivalent a un dia de salari per cada dia de retard en el preavis, que es restarà de la quantitat que hagi de percebre el treballador o la treballadora en concepte de liquidació, saldo i liquidació, entenent per liquidació tot concepte pendent de pagament. En el supòsit que el saldo i la liquidació doni un resultat negatiu, la persona estarà obligada a abonar a l'empresa el saldo negatiu i l'empresa pot reclamar la quantitat esmentada.

Article 19. Grups professionals i nivells

1. Per contracte de treball individual, i d'acord amb el que estableix l'article 21 i 22 del conveni del sector, es fixarà el grup professional de classificació de la persona treballadora en funció del grau de coneixements, la titulació, l'experiència i la perícia acreditats, que hagin estat determinants en la seva contractació, segons la descripció i codificació que estableixen els articles esmentats.

2. El personal afectat per aquest Conveni queda classificat d'acord amb els grups professionals següents, en els quals s'inclouen/s'afegeixen certs llocs de treball existents en l'empresa. Cada grup professional comprèn les tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats que per a cada un s'especifica en el conveni del sector. Aquestes funcions o especialitats professionals seran equivalents entre si dins de cada grup professional amb independència dels seus drets econòmics.

Els llocs de treball de nova creació, sobre els existents en el conveni del sector, serien els següents:

a) Grup d'administratius i administratives:

- Oficial administratiu o administrativa de tercera codi C4.1
- Auxiliar administratiu o administrativa de primera codi C5.1
- Auxiliar administratiu o administrativa de segona, codi C5.2



b) Grup d'operaris i operàries:

- Operador o operadora logístic codi D15

D15. Operador o operadora logístic: és el personal que té per missió supervisar els materials rebuts en la planta per bàscula, així com la gestió dels diversos materials recuperats, tant davant els SIG com davant els clients, resolent les incidències eventuais en els trasllats d'aquests últims.

3. En cada grup professional s'engloben diferents llocs de treball, que són "normalitzats" per als treballadors i treballadores enquadrats en aquest grup professional. L'adscripció del treballador o treballadora a un lloc de treball en concret només fa referència a una ocupació prevalent.

4. Treballs de superior grup professional

Durant el temps en què exerceixi efectivament funcions d'un lloc de treball de superior grup professional, el treballador o la treballadora té dret a la diferència retributiva que hi hagi entre el lloc d'origen i l'ocupat. Si a conseqüència de la mobilitat funcional es fessin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o superior a vuit mesos durant dos anys, el treballador o la treballadora pot exercir els drets següents: ascens, cobertura de vacant, reclamació de diferències salarials entre grups, reclamació del grup professional a través del procés de classificació professional sempre que no hi hagi cap obstacle convencional o legal.

Capítol IV

Article 20. Acord en el TAMIB

A partir de l'1 de gener de 2025, l'increment del cost laboral per tots els conceptes (retribucions, compensacions i millores) serà el següent cada any:

Any	Increment del cost laboral per tots els conceptes
2025	9,2%
2026	5%
2027	4,50%

Cada un dels percentatges que s'indiquen en la taula els utilitzarà el Consell d'Eivissa com a índex de conveni en la fórmula de càlcul dels cànons per a cada un dels anys.

Article 21. Taules salarials

S'adjunten a aquest text articulat com a annex les taules salarials que s'aplicaran per als anys 2025, 2026 i 2027.

Article 22. Conceptes retributius

La retribució de cada treballador o treballadora estarà formada pel salari base i els complements salarials que s'indiquen en les taules salarials annexes, en funció del seu grup, nivell professional i lloc desenvolupat.

A títol personal, es respectaran les situacions que hi pugui haver en la data de la signatura d'aquest Conveni que, computades en conjunt i anualment, siguin superiors a les que estableix aquest Conveni.

L'estructura retributiva serà la següent:

- a) Salari base: el salari base és el que s'especifica per a cada grup i nivell professional en l'import de les taules salarials annexes per als anys 2025, 2026 i 2027.
- b) Plus de transport: per compensar les despeses que es produeixen al personal per acudir als seus llocs de treball, s'estableix aquest complement per l'import mensual que figura en les taules salarials. Aquest complement s'abonarà per dia efectivament treballat en consideració a la seva finalitat.
- c) Plus per a treballs penosos, perillosos i tòxics: cal atènyer-se al que estableix l'article 34 del conveni general vigent del sector.
- d) Plus d'assistència: s'abona als treballadors i treballadores el plus d'assistència que figura en les taules annexes. El seu abonament només correspon per dia efectivament treballat, amb l'excepció del que disposen les llicències retribuïdes d'aquest Conveni.
- e) Plus de nocturnitat: les hores treballades durant el període comprès entre les 22 hores i les 6.00 hores tenen un plus de nocturnitat, de caràcter funcional i no consolidable, i per l'import que figura en les taules salarials annexes. Si una persona fa el seu torn de feina durant més de 5 hores nocturnes continuades (entre les 22 h i les 6 h) tot el seu torn tindrà la consideració d'hores nocturnes.
- f) Treball en dies festius: atès que els serveis d'aquest Conveni tenen el caràcter de públics, quan s'hagin de prestar en diumenges i dies festius per imperatiu de servei, s'abonarà en l'import que es reflecteix en la taula salarial annexa.
- g) Gratificacions extraordinàries: de conformitat amb el contingut de les taules salarials que s'annexen, les persones treballadores tenen dret a dues pagues extraordinàries, denominades d'estiu i de Nadal, que s'abonen el mes de juny, la primera, i el mes de novembre, la segona. Cada una s'abona a raó de 30 dies del salari base i es meriten en proporció amb el temps realment treballat, descomptant-se els períodes de suspensió del contracte.
- h) Les persones treballadores tenen dret a una tercera paga que preveu l'article 39 del conveni del sector, anomenada paga de beneficis, l'import de la qual serà:
Per a l'any 2025 la paga s'abonarà a raó del 75 % del salari base i per a l'any 2026 i següents la paga s'abonarà a raó de 30 dies de salari base (100 % del salari base).
La paga s'abonarà prorratejada mensualment descomptant-se els períodes de suspensió del contracte.
- i) Compensació de Nadal i Cap d'Any: s'abonarà una compensació extraordinària al personal que hagi de donar servei, entre les 15.00 hores dels dies de la nit de Nadal i la nit de Cap d'Any i les 23.00 hores de l'endemà, a raó de 150 € bruts; els torns s'assignaran prioritàriament a les persones voluntàries.
- j) Fidelitat (FD): és el complement personal que es percep com a augmentos periòdics per anys de servei. Es meritaren pel compliment de triennis fins al màxim de 5 mòduls i en la quantia corresponent al grup que s'indica a continuació:

- Grup de persones comandaments intermedis a raó de 32,69 € bruts mensuals.
- Grup de tècnics i tècniques a raó de 28,34 € bruts mensuals.
- Grup d'administratius i administratives a raó de 19,58 € bruts mensuals.
- Grup d'operaris i operàries a raó de 19,58 € bruts mensuals.

Aquest complement entra en vigor a partir de l'any 2025. Per al càlcul del primer trienni únicament es computaran els anys de servei des de l'1 d'abril de 2021 en endavant, i es començarà a percebre complet el primer trienni a partir de l'1.1.2025.

Article 23. Hores extraordinàries

Cal atènyer-se al compliment de la normativa vigent en matèria de realització, regulació i abonament de les hores extraordinàries. En cas de dur-se a terme, l'import serà el que es reflecteix en les taules salarials annexes.



Article 24. Baixes de malaltia professional i accident de treball

Les persones treballadores que pateixin un accident laboral o malaltia professional percebran en la primera baixa anual, juntament amb la prestació pública que els pugui correspondre per aquesta contingència, un complement econòmic fins a assolir el 100 % de la seva base reguladora total del mes anterior a l'inici de la baixa, que inclou el prorrateig de les pagues extraordinàries, durant un màxim de 90 dies posteriors al fet causant, i del dia 91 fins als 365 dies rebran un complement econòmic fins a assolir el 90 % de la seva base reguladora en els mateixos termes.

Si una persona té una malaltia comuna o accident no laboral que en comporta l'hospitalització, percebrà en la primera baixa anual, juntament amb la prestació pública que li pugui correspondre per aquesta contingència, un complement econòmic fins a assolir el 100 % de la seva base reguladora total del mes anterior durant el temps en què estigui hospitalitzat i fins a un màxim de 30 dies naturals. El complement inclourà el prorrateig de les pagues extraordinàries.

Tenen la consideració de situacions especials d'incapacitat temporal per contingències comunes aquelles en què es pugui trobar la dona en cas de menstruació incapacitant secundària, així com la produïda per la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, mentre rebí assistència sanitària del servei públic de salut i estigui impedida per treballar, sens perjudici dels supòsits en què la interrupció de l'embaràs es deu a accident de treball o a malaltia professional, cas en què té la consideració de situació d'incapacitat temporal per contingències professionals. Es considera també situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes la de gestació de la dona treballadora des del dia primer de la setmana trenta-novena. Igualment, es considerarà en situació especial d'incapacitat temporal per contingències comunes aquella en la qual es trobi la persona treballadora donant d'òrgans o teixits per al seu trasplantament. Les situacions especials d'incapacitat temporal no comptaran pel que fa al còmput de la primera baixa, complementat la baixa si comporta hospitalització en els mateixos termes que la malaltia comuna.

Article 25. Pòlissa d'accidents

En cas de mort, invalidesa permanent absoluta per treballar i invalidesa total per a qualsevol mena de feina, causades per accident laboral, s'indemnitzarà les persones treballadores o els seus familiars amb 46.000 €, respectivament, per les situacions descrites.

L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança que cobreixi els riscos esmentats.

Capítol V**Article 26. Prevenció de riscos laborals**

La seguretat i la salut laboral necessiten la col·laboració activa de tot el personal de l'empresa, que rebrà la formació adequada per desenvolupar la seva feina, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores. La política de seguretat i salut incorporarà la perspectiva de gènere.

Capítol VI**Article 27. Representació legal de les persones treballadores**

Els membres dels comitès d'empresa, delegats i delegades de personal, delegats i delegades sindicals i delegats i delegades de prevenció tenen les facultats, els drets i les obligacions que s'assenyalen per a ells en les lleis.



Capítol VII

Article 28. Equips, material de treball i vehicles

La persona treballadora és responsable del bon ús dels equips, vehicles, eines o material de treball que l'empresa li lliuri per fer la seva feina.

Article 29. Programes informàtics, comunicacions i ús

La persona treballadora s'obliga a utilitzar els programes i el programari que s'estableixin en els procediments i les normes de l'empresa. L'ús d'aquests programes i del programari ha de ser sempre per desenvolupar la seva activitat professional i en benefici de l'empresa, no per a ús particular. Queda terminantment prohibit l'ús de programari o programes il·legals no autoritzats per l'empresa.

Capítol VIII

Mesures planificades d'acord amb el que preveu el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

Article 30. Clàusula d'igualtat de tracte i no-discriminació

S'estableixen els principis generals següents:

L'empresa assumeix com a propis els principis de no-discriminació i igualtat de tracte per raons de sexe, estat civil, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, diversitat de sexe genèrica o familiar.

Les parts signants es comprometen a impulsar l'anàlisi i la promoció d'iniciatives que responguin a qüestions relacionades amb el principi d'igualtat d'oportunitats i es comprometen a complir les mesures que recull el Pla d'Igualtat de l'empresa, i impulsar qualsevol mesura d'integració i diversitat.

Article 31. Accés a l'ocupació

Les persones encarregades del reclutament de personal que participin en els processos de selecció han de rebre una formació específica i adequada per evitar biaixos.

Si l'empresa utilitza una empresa externa per a la selecció i el reclutament de persones, ha de garantir que compleix el que disposa el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre.

El sistema de selecció de personal avalua les candidatures exclusivament en funció dels coneixements, les actituds, les habilitats i/o les competències requerides per als diferents llocs de treball.

Article 32. Classificació i promoció professional

El sistema de classificació es basarà exclusivament en criteris objectius, tals com la capacitat, la formació i la qualificació, i garanteix el desenvolupament de la carrera professional de les persones LGTBI en igualtat de condicions.

Els criteris que cal utilitzar en els processos d'ascens han de ser objectius i neutres per evitar qualsevol mena de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere, diversitat de sexe genèrica o familiar o per qualsevol altra causa.

L'empresa, a través del Pla d'Igualtat, i la seva comissió han de buscar mesures que afavoreixin la integració de la dona en llocs subrepresentats.

Article 33. Formació, sensibilització i llenguatge

L'empresa integrarà en el seu pla de formació els mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no-discriminació. La formació anirà adreçada a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, els directius i les persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

Els aspectes que han de contenir són:

Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI.

Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals.

Formació per garantir l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Tota persona treballadora s'ha d'adreçar a la persona trans, intersexual, no binària o fluida amb el nom sentit en qualsevol mena de comunicació tant oral com escrita, a excepció de la documentació oficial.

Article 34. Entorn laboral divers, segur i inclusiu

Tota persona treballadora s'ha d'adreçar a la persona trans, intersexual, no binària o fluida amb el nom sentit en qualsevol mena de comunicació, tant oral com escrita, a excepció de la documentació oficial.

L'empresa ha de garantir la protecció contra comportaments LGTBI fòbics a través dels protocols davant l'assetjament i la violència a la feina per aconseguir un entorn laboral divers inclusiu i segur.

Article 35. Permisos i beneficis socials

L'empresa ha de garantir que totes les persones treballadores, amb independència del sexe, orientació sexual, expressió i/o identitat de gènere i diversitat de sexe genèrica o familiar, puguin gaudir de qualsevol permís o benefici en igualtat de condicions.

Article 36. Règim disciplinari

El règim disciplinari està previst en el Conveni del sector.

S'acorda que tenen la consideració de faltes, a més de les que inclou el Conveni del sector, les següents:



Constitueixen falta lleu:

Les manifestacions, expressions o comportaments que es produeixin espontàniament sense cap premeditació i que comportin una agressió no intencionada basada en prejudicis contra la comunitat LGTBI.

Constitueixen falta greu:

Els acudits, burles que ridiculitzin el sexe, l'orientació sexual, l'expressió i/o la identitat de gènere o qualsevol altra circumstància personal.

Constitueixen falta molt greu:

La creació d'ambients hostils a la diversitat de l'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

Totes les actituds, accions, manifestacions, expressions, burles o comportaments que tenguin intenció de degradar, humiliar, ofendre, ridiculitzar o discriminar de manera reiterada integrants del col·lectiu LGTBI o els seus familiars i persones pròximes.

Article 37. Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència cap a les persones LGTBI

1. Declaració de principis. Els Principis de Conducta i Actuació de l'empresa inclouen el respecte a totes les persones. L'empresa manifesta el seu compromís explícit i ferm de no tolerar en el seu si cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com a assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, i queda prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplicarà directament a totes les persones que treballen a UTE GIREF, independentment del vincle jurídic que les uneix a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També s'aplicarà a les persones que sol·licitin un lloc de treball, al personal de posada a disposició i a proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

3. Definicions i mesures preventives

Es considera assetjament i violència contra les persones LGTBI qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació que preveu la llei, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en el qual s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu a conseqüència de la seva orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Mesures preventives. S'estableixen com a mesures preventives d'assetjament les següents:

- Sensibilitzar la plantilla en les formes de manifestació dels diferents tipus d'assetjament.
- Respectar el principi de no tolerar aquestes conductes, aplicant les mesures disciplinàries que corresponguin.
- Fomentar el coneixement de les definicions i els conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Dur a terme les accions formatives que preveu el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

4. Principis rectors i garanties del procediment



El procediment d'actuació es regeix pels principis següents, que s'han d'observar en tot moment:

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada, que s'han de fer sense demores indegudes, respectant els terminis que es determinen en el protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades, oferint un tractament just a totes les persones implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de mantenir una estricta confidencialitat i reserva, i no poden transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades en procés d'investigació o resoltes.
- Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses, si escau, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament de les quals siguin provades, així com a qui formuli una denúncia falsa, quan hi hagi mala fe.
- Indemnitat davant de represàlies. Es garanteix que no es produirà un tracte advers o efecte negatiu en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de denúncia o manifestació en qualsevol sentit adreçada a impedir la situació d'assetjament i a iniciar aquest procediment (sens perjudici de les mesures disciplinàries que es puguin arbitrar en situacions de denúncia manifestament falses) o a conseqüència de la seva participació en la investigació en qualsevol forma.
- Protecció suficient de la víctima davant de possibles represàlies, atenent la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències, tant físiques com psicològiques, que derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin la persona agredida.
- Principi de contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament comès s'ha concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima, l'empresa l'ha de restituir en les seves condicions anteriors, si així ho sol·licita.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això, compareguin com testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

5. Àmbit d'aplicació

Aquest procediment és intern, per tant, no exclou ni condiciona les accions legals que es puguin exercir per part de les persones perjudicades.

6. Procediment d'actuació

- a. El procediment s'inicia per la presentació d'una denúncia: (i) directament per la persona presumptament afectada, (ii) a través dels representants de les persones treballadores o (iii) per qualsevol altra persona autoritzada per la víctima o que tenguí coneixement de la situació.

Si la denúncia no és presentada directament per la persona afectada, s'hi ha d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

- b. La denúncia es pot adreçar:

- Directament al Canal de Denúncies
- Al Departament de Recursos Humans

- c. Després de la recepció de la queixa o denúncia i després d'analitzar que la denúncia compleix els requisits exigits, s'admetrà a tràmit i s'investigarà.

En el termini de 3 dies hàbils s'acusarà recepció de la denúncia rebuda i s'informarà de l'admissió o inadmissió a tràmit.



Es donarà trasllat de la denúncia a la comissió instructora, que es constituirà en el termini màxim de tres dies hàbils des del justificant de recepció.

d. La Comissió instructora es crearà per a cada cas en el termini indicat i estarà formada per tres persones, constituïdes pels components següents:

1. Un instructor principal, responsable d'aixecar actes i custodiar la documentació física de l'expedient. L'instructor principal el designa l'empresa i pot ser un professional extern.
2. Un segon instructor designat per l'empresa.
3. Un tercer instructor.

L'instructor es designarà entre la representació legal de les persones treballadores.

Els instructors són els responsables de coordinar totes les actuacions per resoldre l'expedient, controlar els terminis del procediment, custodiar la documentació física de la qual disposin i elaborar l'informe de conclusions.

Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora faran la investigació d'acord amb el principi d'imparcialitat respecte a les parts afectades; si existeix amistat íntima o enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'han d'abstenir d'actuar.

6. Expedient

La Comissió és l'encarregada de tramitar l'expedient. L'expedient estarà format pel conjunt de documents que acrediten les actuacions practicades per la Comissió.

La Comissió ha de donar audiència de les parts denunciant i denunciada, a fi d'esbrinar i constatar els fets denunciats, i a totes les persones intervinents i testimonis que la Comissió consideri, així com obtenir els documents que calgui.

Durant el procés i una vegada finalitzada la investigació, totes les persones que han participat en la instrucció i investigació han de mantenir absoluta confidencialitat i reserva.

La Comissió instructora pot proposar mesures cautelars per a la protecció de la víctima.

El procés d'instrucció finalitza en un termini de 30 dies hàbils des de la recepció de la denúncia, tret que la investigació dels fets obligui a allargar aquest termini per un temps superior, cas en què aquesta decisió l'ha d'aprovar per unanimitat la Comissió instructora.

El termini es computa des de la presentació de la denúncia i es considera finalitzat amb l'elaboració per part de la Comissió instructora de l'informe de conclusions.

L'informe és vinculant i es remetrà a la Gerència per a la decisió final.

L'informe ha de contenir com a mínim:

- La descripció dels fets
- La metodologia utilitzada
- La valoració del cas



Els resultats de la investigació
Les mesures cautelars adoptades, si escau

I s'ha de pronunciar sobre si s'han constatat indicis d'assetjament objecte del protocol i, si escau, proposar l'obertura d'expedient sancionador, o bé indicar si no s'aprecien indicis d'assetjament objecte del protocol.

7. Resolució

En aquesta fase, la Gerència de l'empresa, en vista de l'informe i de les seves conclusions, ha d'adoptar la decisió final sobre el cas.

La constatació d'existència d'assetjament dona lloc a la incoació d'un expedient sancionador i a la imposició d'una sanció d'acord amb el que estableix aquest Conveni col·lectiu i l'Estatut dels treballadors.

La decisió final es posarà en coneixement de la persona denunciant i la denunciada en el termini de cinc dies feiners i s'informarà del resultat el Comitè d'empresa.

Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà la denúncia, sens detriment d'adoptar les mesures que es considerin necessàries per part de l'empresa.

8. Coordinació empresarial i personal extern

Quan la persona denunciant o la denunciada no pertanyin a la plantilla de l'empresa, però s'hagin produït fets en la prestació de serveis per a la UTE GIREF o a les seves instal·lacions, UTE GIREF es compromet a col·laborar en la investigació en coordinació amb l'empresa en la qual presten serveis les persones afectades.

Capítol IX **Igualtat de tracte i no-discriminació**

Article 38. Igualtat de tracte i no-discriminació

Les persones treballadores afectades per aquest Conveni tenen dret a no ser discriminades directament o indirectament.

Les parts signants del conveni manifesten que estan en contra de qualsevol conducta que atempti contra el respecte i la dignitat personal, per motiu de sexe, edat, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, expressió o identitat de gènere, característiques sexuals, discapacitat, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, i es comprometen a vetlar per garantir la igualtat de tracte i no-discriminació.



ANNEX
TAULES SALARIALS 2025-2027**TAULES SALARIALS 2025**

Categoria salarial Categoria / Mesos	S. base	Assegurança d'acc.	Assistència	Part. b.	Perillositat	Transport	Millora	Específic	Brut Taules	Preu hora nit	Preu hora extra	Dia festiu treballat	Preu c. torn
14	12	12	12	12	11	12	12						
		30%		20%									
Tècnic/a	1.301,41	3,95	390,42	81,34	260,28	160,00	647,45	117,65	37.993	2,17	24,31	140,82	59,61
Tècnic/a ajudant	1.192,14	3,95	357,64	74,51	238,43	160,00	486,17		32.378	1,99	20,72	140,82	46,92
Auxiliar tècnic/a	1.146,46	3,95	343,94	71,65	229,29	160,00	276,91		28.919	1,91	18,51	112,73	46,92
Maquinista	1.133,13	3,95	339,94	70,82	226,63	160,00	259,41		28.433	1,89	18,20	112,73	50,07
Conductor/amaquinista	1.165,69	3,95	349,71	72,86	233,14	160,00	382,53		30.586	1,95	19,57	140,82	50,07
Torero/a-premsista	1.133,13	3,95	339,94	70,82	226,63	160,00	318,51		29.142	1,89	18,65	112,73	47,30
Operador/a logistic	1.399,22	3,95	419,77	87,45	279,84	160,00	131,16		32.415	2,34	20,74	112,73	46,92
Basculista	1.146,47	3,95	343,94	71,65	114,65	160,00	17,88	224,64	27.131	1,91	17,36	104,22	40,53
Peó planta/neteja	1.123,85	3,95	337,15	70,24	224,77	160,00	27,65		25.459	1,88	16,29	104,22	40,53
Peó especialista	1.123,85	3,95	337,15	70,24	224,77	160,00	169,22		27.158	1,88	17,38	104,22	40,53
Operador/a Formentera	1.133,98	3,95	340,19	70,87	226,80	160,00	129,85		26.896	1,89	17,21	112,73	0,00
Responsable CAPMA	1.675,15	3,95	502,54	104,70	335,03	160,00	0,00		36.727	2,80	23,50	0,00	
Encarregat/ada producció	1.972,34	3,95	591,70	123,27	394,47	160,00	88,38		43.954	3,29	28,13	148,23	
Encarregat/ada manteniment	1.921,97	3,95	576,59	120,12	384,39	160,00	73,01		42.724	3,21	27,34	148,23	
Encarregat/ada processos	1.958,91	3,95	587,67	122,43	391,78	160,00	122,01		44.079	3,27	28,21	148,23	
Encarregat/ada abocador	1.958,91	3,95	587,67	122,43	391,78	160,00	162,31		44.562	3,27	28,52	139,19	
Encarregat/ada general ETF	2.182,78	3,95	654,84	136,42	436,56	160,00	399,34		52.052	3,64	33,31	159,84	
Oficial administratiu/iva 2a	1.763,02	3,95	528,91	110,19	0,00	160,00	114,18	198,69	37.913				
Oficial administratiu/iva 3a	1.399,22	3,95	419,77	87,45	0,00	160,00	107,83	151,12	30.590				
Auxiliar admin. 1a	1.238,03	3,95	371,41	77,38	0,00	160,00	100,74	9,67	25.850				
Auxiliar admin. 2a	1.119,38	3,95	335,81	69,96	0,00	160,00	76,12	9,57	23.376				



S. base = salari base // Assegurança d'acc.= assegurança d'accidents // Part. b.= participació en beneficis

TAULES SALARIALS 2026

Categoria salarial Categoria / Mesos	S. base	Assegurança d'acc.	Assistència	Part. b.	Perillositat	Transport	Millora	Específic	Brut Taules	Preu hora nit	Preu hora extra	Dia festiu treballat	Preu c. torn
14	12	12 30%	12	12 20%	11	12	12						
Tècnic/a	1.353,47	3,95	406,04	112,79	270,69	160,00	673,34	122,36	39.779	2,26	25,46	154,91	61,99
Tècnic/a ajudant	1.239,82	3,95	371,95	103,32	247,96	160,00	505,62	0,00	33.911	2,07	21,70	154,91	48,80
Auxiliar tècnic/a	1.192,32	3,95	357,70	99,36	238,46	160,00	287,98	0,00	30.302	1,99	19,39	124,01	48,80
Maquinista	1.178,45	3,95	353,54	98,20	235,69	160,00	269,79	0,00	29.792	1,97	19,07	124,01	52,07
Conductor/amaquinista	1.212,32	3,95	363,69	101,03	242,46	160,00	397,83	0,00	32.040	2,02	20,50	154,91	52,07
Torero/a-premsista	1.178,45	3,95	353,54	98,20	235,69	160,00	331,25	0,00	30.530	1,97	19,54	124,01	49,19
Operador/a logistic	1.455,19	3,95	436,56	121,27	291,04	160,00	136,41	0,00	34.003	2,43	21,76	124,01	48,80
Basculista	1.192,33	3,95	357,70	99,36	119,23	160,00	18,60	233,63	28.442	1,99	18,20	114,64	42,15
Peó planta/neteja	1.168,80	3,95	350,64	97,40	233,76	160,00	28,76	0,00	26.697	1,95	17,09	114,64	42,15
Peó especialista	1.168,80	3,95	350,64	97,40	233,76	160,00	175,98	0,00	28.464	1,95	18,22	114,64	42,15
Operador/a Formentera	1.179,34	3,95	353,80	98,28	235,87	160,00	135,05	0,00	28.194	1,97	18,04	124,01	0,00
Responsable CAPMA	1.742,15	3,95	522,65	145,18	348,43	160,00	0,00	0,00	38.393	2,91	24,57	0,00	0,00
Encarregat/ada producció	2.051,23	3,95	615,37	170,94	410,25	160,00	91,91	0,00	45.986	3,42	29,43	163,06	0,00
Encarregat/ada manteniment	1.998,85	3,95	599,65	166,57	399,77	160,00	75,93	0,00	44.694	3,34	28,60	163,06	0,00
Encarregat/ada processos	2.037,26	3,95	611,18	169,77	407,45	160,00	126,89	0,00	46.113	3,40	29,51	163,06	0,00
Encarregat/ada abocador	2.037,26	3,95	611,18	169,77	407,45	160,00	168,80	0,00	46.616	3,40	29,83	153,10	0,00
Encarregat/ada general ETF	2.270,09	3,95	681,03	189,17	454,02	160,00	415,31	0,00	54.463	3,79	34,85	175,82	0,00



Categoria salarial Categoria / Mesos	S. base	Assegurança d'acc.	Assistència	Part. b.	Perillositat	Transport	Millora	Específic	Brut Taules	Preu hora nit	Preu hora extra	Dia festiu treballat	Preu c. torn
Oficial administratiu/iva 2a	1.833,54	3,95	550,06	152,79	0,00	160,00	118,74	191,64	39.636				
Oficial administratiu/iva 3a	1.455,19	3,95	436,56	121,27	0,00	160,00	112,15	147,16	31.986				
Auxiliar admin. 1a	1.287,55	3,95	386,27	107,30	0,00	160,00	104,77	0,06	27.014				
Auxiliar admin. 2a	1.164,15	3,95	349,25	97,01	0,00	160,00	79,16	2,95	24.446				

S. base = salari base // Assegurança d'acc. = assegurança d'accidents// Part. b. = participació en beneficis // Preu c. torn = preu canvi de torn

TAULES SALARIALS 2027

Categoria salarial Categoria / Mesos	S. base	Assegurança d'acc.	Assistència	Part. b.	Perillositat	Transport	Millora	Específic	Brut Taules	Preu hora nit	Preu hora extra	Dia festiu treballat	Preu c. torn
14	12	12 30%	12	12 20%	11	12	12						
Tècnic/a	1.407,61	3,95	422,28	117,30	281,52	160,00	700,28	127,25	41.298	2,35	26,43	170,40	64,47
Tècnic/a ajudant	1.289,41	3,95	386,82	107,45	257,88	160,00	525,84	0,00	35.195	2,15	22,52	170,40	50,75
Auxiliar tècnic/a	1.240,02	3,95	372,00	103,33	248,00	160,00	299,50	0,00	31.442	2,07	20,12	136,41	50,75
Maquinista	1.225,59	3,95	367,68	102,13	245,12	160,00	280,58	0,00	30.912	2,05	19,78	136,41	54,16
Conductor/amaquinista	1.260,81	3,95	378,24	105,07	252,16	160,00	413,74	0,00	33.249	2,10	21,28	170,40	54,16
Torero/a-premsista	1.225,59	3,95	367,68	102,13	245,12	160,00	344,50	0,00	31.679	2,05	20,27	136,41	51,15
Operador/a logistic	1.513,40	3,95	454,02	126,12	302,68	160,00	141,87	0,00	35.291	2,53	22,58	136,41	50,75
Basculista	1.240,02	3,95	372,01	103,33	124,00	160,00	19,34	242,97	29.508	2,07	18,88	126,10	43,84
Peó planta/neteja	1.215,55	3,95	364,67	101,30	243,11	160,00	29,91	0,00	27.693	2,03	17,72	126,10	43,84
Peó especialista	1.215,55	3,95	364,67	101,30	243,11	160,00	183,02	0,00	29.530	2,03	18,90	126,10	43,84
Operador/a Formentera	1.226,51	3,95	367,95	102,21	245,30	160,00	140,45	0,00	29.250	2,05	18,72	136,41	0,00
Responsable CAPMA	1.811,84	3,95	543,55	150,99	362,37	160,00	0,00	0,00	39.856	3,02	25,51	0,00	0,00
Encarregat/ada producció	2.133,28	3,95	639,99	177,77	426,66	160,00	95,59	0,00	47.753	3,56	30,56	179,36	0,00

Categoria salarial Categoria / Mesos	S. base	Assegurança d'acc.	Assistència	Part. b.	Perillositat	Transport	Millora	Específic	Brut Taules	Preu hora nit	Preu hora extra	Dia festiu treballat	Preu c. torn
Encarregat/ada manteniment	2.078,80	3,95	623,64	173,23	415,76	160,00	78,97	0,00	46.410	3,47	29,70	179,36	0,00
Encarregat/ada processos	2.118,76	3,95	635,63	176,56	423,75	160,00	131,97	0,00	47.885	3,54	30,64	179,36	0,00
Encarregat/ada abocador	2.118,76	3,95	635,63	176,56	423,75	160,00	175,55	0,00	48.408	3,54	30,98	168,41	0,00
Encarregat/ada general ETF	2.360,90	3,95	708,27	196,74	472,18	160,00	431,92	0,00	56.569	3,94	36,20	193,40	0,00
Oficial administratiu/iva 2a	1.906,88	3,95	572,06	158,91	0,00	160,00	123,49	199,30	41.149				
Oficial administratiu/iva 3a	1.513,40	3,95	454,02	126,12	0,00	160,00	116,63	153,05	33.193				
Auxiliar admin. 1a	1.339,05	3,95	401,72	111,59	0,00	160,00	108,96	0,06	28.022				
Auxiliar admin. 2a	1.210,72	3,95	363,22	100,89	0,00	160,00	82,33	3,07	25.351				

S. base = salari base // Assegurança d'acc. = assegurança accidents // Part. b. = participació en beneficis // Preu c. torn = preu canvi de torn

