



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

3277

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la UTE Es Vedrà y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (código de convenio 07100882012023)

Antecedentes

1. El 16 de agosto de 2021, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la UTE Es Vedrà.
2. El 25 de octubre de 2022, Jose Ramon Buetas y Ayerza, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la UTE Es Vedrà, en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, (firmado electrónicamente: 29 de marzo de 2023)

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo

(BOIB 97/2019)

II Convenio Colectivo de UTE ES VEDRA

Capítulo I

Ámbito de aplicación y condiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito territorial.- El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores y a las trabajadoras de la empresa UTE ES VEDRA, dentro del ámbito funcional y personal que se establece en el artículo 2º, que desarrolla su actividad en el ámbito geográfico de la Isla de Ibiza.

Son partes concertantes la representación de UTE ES VEDRA, y por la parte social, los miembros del Comité de empresa de la entidad UTE ES VEDRA.

Artículo 2º.- Ámbito funcional y personal.- El presente Convenio ordena las relaciones laborales entre la empresa UTE ES VEDRA y los trabajadores y las trabajadoras adscrito a los servicios de limpieza pública y recogida de basuras de los municipios de Santa Eularia des Riu, y Sant Joan de Labritja.

Artículo 3º.- Ámbito temporal.- Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes concertantes, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de Enero de 2020, y estará vigente hasta el 31 de Diciembre de 2023.

Finalizado el periodo de vigencia establecido en el presente artículo, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas, denuncia que deberá efectuarse mediante comunicación escrita, dirigida a la Autoridad Laboral y a la otra parte negociadora, con una antelación de dos meses a la fecha de finalización prevista.

Producida en tiempo y forma la denuncia del Convenio, se iniciará la negociación del siguiente, con arreglo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Denunciado el Convenio y en tanto no se llegue a ningún acuerdo para un nuevo Convenio que lo sustituya, seguirá siendo de aplicación su contenido de modo indefinido tanto en materia de clasificación profesional como en materia de ámbito funcional, personal y territorial como en los aspectos retributivos. En el resto de materias reguladas en el convenio el tiempo de ultraactividad del mismo será de dos años incluido el año regulado en el art. 86 del ET.

Artículo 4º.- Comisión paritaria.- De conformidad a lo establecido en el artículo 85.3 e) ET, queda constituida una comisión paritaria que estará integrada por seis miembros, tres por la representación de las organizaciones sindicales y tres por la Empresa.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijada en la sede de la empresa, polígono Can Bufí, C/ Pedro Lafayo, nº 6 - Ibiza.

La comisión se reunirá dentro de los quince días siguientes al de la publicación del convenio en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus miembros estableciéndose el programa de trabajo, frecuencia de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán funciones de esta comisión:

- Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente convenio haya previsto su participación.
- La interpretación y vigilancia de lo pactado en el convenio.
- Adaptación al convenio colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan que las resoluciones de la comisión paritaria podrán ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidieran sus miembros, y con el alcance y efectos jurídicos previstos legal y convencionalmente.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

Artículo 5º.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo para los trabajadores y trabajadoras, afectados/as por el presente Convenio será la anual de 1768 horas anuales, equivalente a una jornada de 39 horas semanales de promedio anual.

El descanso semanal se realizará en los meses de abril a octubre, ambos inclusive en dos días de descanso cada seis de trabajo efectivo y un día semanal, que coincidiría con el domingo, el resto del tiempo. En caso de que por causa de la contrata la empresa debiese extender el servicio de recogida de basuras y limpieza viaria a todos los días de la semana también entre noviembre y marzo el descanso semanal en ese periodo dejará de ser los domingos para ser de dos días de descanso cada seis de trabajo efectivo y se disfrutará de forma rotativa sin que por ello necesariamente coincida con domingo salvo cuando por rotación así se produzca.



En todos los departamentos, excepto en el de recogida de basuras, la jornada de trabajo se distribuirá de forma regular, debiendo realizarse una jornada diaria de 7 horas 25 minutos de trabajo efectivo, durante el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 31 de octubre, y de 6 horas 30 minutos de trabajo efectivo el resto del año, que pasarían a ser 7 h 25 min. en el caso de que por las previsiones realizadas al final del párrafo anterior se modificase el descanso semanal en ese periodo.

Tal y como estaba reflejado en los Convenio anteriores, la jornada máxima de trabajo podía alcanzar las 7 horas y 40 minutos en aquellos/as trabajadores/as que trabajaban 6 días de trabajo efectivo y dos días de descanso semanal y 6 horas y 45 minutos en aquellos/as trabajadores/as que libraban un solo día (en domingo). Este máximo de jornada corresponde a la flexibilidad pactada de 15 minutos sobre la jornada de 7 horas y 25 minutos, que es la jornada pactada para los/as trabajadores/as que libran dos días después de 6 días de trabajo efectivo y de 6 horas y 30 minutos para los que libran un solo día a la semana (domingo). Esta flexibilidad de 15 minutos también se establece para la reducción de jornada de tal modo que, acabado el recorrido en 7 horas y 10 minutos, en los de descanso de 2 días a la semana, y 6 horas y 15 minutos en los de descanso dominical, se podría dar por finalizada la jornada una vez finalizado el recorrido.

A lo largo del año natural, todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea el tiempo de su contrato de trabajo, podrán superar los límites de jornada hasta un máximo de 10 días (jornadas de trabajo) en los siguientes términos: en los periodos en que la jornada máxima pactada es de 7 horas y 40 minutos se podrá alcanzar una jornada de 8 horas y 30 minutos máximo, computándose a efectos del límite establecido de 10 jornadas anuales aquellas que superen las 8 horas. En relación a las jornadas cuyo límite máximo es de 6 horas y 45 minutos, se podrá alcanzar una jornada de 7 horas y 35 minutos máximo, computándose a efectos del límite establecido de 10 jornadas anuales aquellas que superen las 7 horas y 5 minutos.

Estos límites, no serán aplicables a aquellos/as trabajadores/as que voluntariamente deseen realizar horas extras superando los mismos.

A efectos retributivos y con independencia de la jornada semanal, el tiempo de trabajo que se realice a partir de los límites de jornada ordinaria fijado en los párrafos anteriores se considerará como horas extras, cuya realización se compensará mediante retribución económica en la cuantía establecida para cada grupo profesional y nivel funcional en el art. 17 ó mediante descanso compensatorio de un día laborable por cada 6 horas extras realizadas. El trabajador o la trabajadora afectado/a elegirá entre la retribución económica o el descanso compensatorio y, en este segundo supuesto, la empresa será la que determine el momento de su disfrute que en ningún caso se realizará en los meses de temporada alta, entendiéndose por tal la comprendida entre los meses de Abril a Octubre, ambos inclusive.

Ambas partes acuerdan que, todo está pactado manteniendo los rendimientos habituales.

Al objeto de poder compatibilizar la realización completa de los recorridos y el derecho de los trabajadores/as expresados en los términos anteriores a finalizar su jornada laboral en los tiempos referidos, ambas partes convienen de que la empresa designará, con el carácter de retén, uno o dos equipos que podrían ser más, en caso de causa justificada de actividad y previa audiencia del Comité de Empresa para su aprobación. Este retén o retenes serán los que diariamente estarán obligados a terminar los recorridos que hayan quedado sin acabar por causa de la terminación de jornada, en los términos expresados anteriormente, de los/as trabajadores/as que voluntariamente no quieran realizar horas extras y den por terminada su jornada una vez realizado el tiempo de trabajo anteriormente referido. Estos retenes se formarán por trabajadores/as voluntarios/as y, a falta de estos, se obligará primero a aquellos/as trabajadores/as que lo sean de temporada y en último caso por insuficiencia de todos los anteriores, podría recurrirse a los/as trabajadores/as fijos/as de todo el año y en estos por orden inverso de antigüedad.

Los/as trabajadores/as que realizan la actividad del retén, percibirán por ello, además del pago de su jornada, una cantidad fija por la realización del retén. En caso de los/as conductores/as de recogida será de 120,00 euros al mes y en el caso de peones de recogida de 102,00 euros al mes, o la parte proporcional del periodo trabajado de retén dentro del mes en ambos casos, y además percibirán las horas extras que en su caso realicen en su actividad de retén. Los/as trabajadores/as que voluntariamente quieran realizar la actividad de retén deberán comprometerse por un plazo mínimo de tres meses. En el caso de que el retén deba realizarse de forma obligada por trabajadores/as fijos/as de todo el año, estos/as se elegirán por orden inverso de antigüedad y rotarán mensualmente.

A efectos de funcionamiento de este sistema, que está pensado específicamente para la limitación de jornada de los/as trabajadores/as que no quieren realizar horas extras, se establecerá en la empresa un grupo de trabajadores y trabajadoras que voluntariamente quieran realizar estas horas. Los que se adscriban a este grupo deberán comprometerse por un periodo de seis meses. A este grupo no se le aplicará ninguna de las limitaciones de las jornadas establecidas en los párrafos anteriores para los/as trabajadores/as que no desean realizar horas extras limitando su jornada de trabajo.

Estas medidas en materia de jornada de retén se aplicarán a partir del uno de octubre de 2021.

Por trabajo efectivo se entenderá que el trabajador y la trabajadora deberán encontrarse, tanto al inicio como al final de su jornada de trabajo, en condiciones de realizarlo. También se considerará tiempo de trabajo efectivo el período de 15 minutos de tiempo destinado a la ingesta del bocadillo en las jornadas continuadas que superen las 6 horas.

El horario será confeccionado por la dirección de la Empresa previa consulta con los Representantes de los Trabajadores y de las

trabajadoras.

No obstante lo anterior, la jornada se reducirá proporcionalmente para los trabajadores y las trabajadoras que hagan uso de la licencia de asuntos propios contemplada en el artículo 37º.

Capítulo I bis.

El sistema de clasificación profesional de los/as trabajadores/as del presente CONVENIO es el que se establece en el ANEXO I del mismo.

Capítulo II **De la remuneración**

INTRODUCCIÓN.- Las retribuciones pactadas en el presente CONVENIO para el año 2020 son las que se establecen en los diversos artículos, disposiciones y tablas de su texto y anexos.

Artículo 6º.- Compensación y absorción.- Las retribuciones contenidas en el presente Convenio, serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen, con las mejoras y retribuciones que sobre los mínimos legales o convencionales se viniese abonando por la Empresa, cualquiera que sea el motivo, la denominación o forma de dichas mejoras, presentes o que se establezcan por disposición legal, contrato individual, condiciones voluntarias, etcétera.

Artículo 7º.- Remuneraciones.- Ambas partes negociadoras convienen que las remuneraciones pactadas en el presente Convenio lo han sido teniendo en cuenta las condiciones en que se desarrolla el trabajo, total o parcialmente en horas nocturnas, y sus características específicas en cuanto a su penosidad, toxicidad, y peligrosidad. Estos conceptos ya se deben considerar retribuidos en las cuantías básicas pactadas en el presente Convenio para cada grupo profesional y nivel de responsabilidad, sin perjuicio de que algunos/as trabajadores/as se les abonen determinados pluses como mejoras retributivas por las características específicas de su trabajo.

Las remuneraciones pactadas en este Convenio sustituyen, en su globalidad, totalmente a las que se habían venido estableciendo en convenios anteriores del mismo ámbito y en consecuencia serán las únicas de aplicación.

Artículo 8º.- Participación en beneficios.- Se establece una paga de beneficios equivalente a 30 días de salario base Convenio, incrementada en su caso con la antigüedad que perciba el trabajador y la trabajadora, que se prorrateará entre las doce mensualidades del año, incluido el período vacacional.

Artículo 9º.- Plus de asistencia y puntualidad.- Se establece un plus de asistencia y puntualidad, cuya cuantía se fija en las tablas salariales que se cobrará mensualmente.

Las faltas de asistencia o puntualidad, sin la debida justificación, llevarán implícita la pérdida de dicho plus proporcionalmente a los días del mes en que se produzca dicha circunstancia, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que señale la legislación vigente, y lo establecido a este respecto en las Disposiciones Adicionales 4ª.

Artículo 10º.- Plus específico de penosidad, peligrosidad y toxicidad del trabajo de los/as trabajadores/as adscritos/as al NIVEL I del GRUPO PROFESIONAL C.- A pesar de que como se ha establecido en el artículo 7º del presente Convenio, en el conjunto de las retribuciones pactadas se ha tenido en cuenta las características de penosidad, peligrosidad y toxicidad de los puestos de trabajo que ya se encuentran remuneradas en dichas retribuciones, se establece para los/as trabajadores/as adscritos al NIVEL I del GRUPO PROFESIONAL C un incremento de dicha retribución en atención a sus características específicas que se abonará bajo la denominación de plus específico de penosidad, peligrosidad y toxicidad del trabajo de peón o peona de recogida en una cuantía de 25,26.euros/mensuales que se percibirán por los trabajadores y las trabajadoras que realicen actividades que comporten la necesidad de trasladarse en el estribo del vehículo recolector, y sólo en aquellos meses en que efectivamente se realicen.

A los efectos de determinar la cuantía mensual a percibir por el referido plus cuando a lo largo de un mes las actividades que dan derecho a su percepción se hayan realizado ocasionalmente, se establece que cuando dichas actividades se hayan realizado en un periodo inferior a una semana se percibirá la cuantía 5,88.euros, cuando se hayan realizado en un periodo entre una y dos semanas, en una cuantía de 11,75.euros; entre dos y tres semanas una cuantía 17,61.euros; y para más de tres semanas, en la cuantía completa mensual de 25,26.euros.

Para el cómputo del tiempo en que se hayan realizado dichas actividades se sumarán todos los días aunque hayan sido en semanas naturales distintas.

En igual sentido, y por las especiales características de peligrosidad y penosidad que su actividad comporta, los/as trabajadores/as del AREA OPERATIVA DEL NIVEL II DEL GRUPO PROFESIONAL C que de forma habitual realicen su trabajo en ciclomotor por las carreteras de



los municipios en los que prestan sus servicios percibirán por ello, en concepto de plus de peligrosidad y penosidad, la cantidad de 68,11.-euros mensuales. Al haberse establecido la misma anualizada la referida cuantía se percibirá también en la paga de vacaciones. Los que lo utilicen de forma esporádica percibirán por ello la cuantía que resulte de prorratear aquella cantidad por el tiempo que efectivamente lo realicen.

Artículo 11º.- Plus específico de mejora para los/as trabajadores/as adscritos a los NIVELES II y III del GRUPO PROFESIONAL C.- Se establece un plus de mejora salarial, por los importes mensuales que figuran en la tabla salarial.

Artículo 12º.- Plus de transporte.- Los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa, percibirán mensualmente el plus de transporte que figura en las tablas salariales.

Artículo 13º.- Plus de conservación y limpieza de vestuario.- Los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa percibirán mensualmente en concepto de plus de conservación y limpieza de vestuario las cuantías que figuran en las tablas salariales. Este plus tiene como finalidad compensarles por los gastos que se les originan al tener que proveer los mismos la limpieza del vestuario de trabajo de forma periódica y constante y excepcionalmente a los gastos que puedan ocasionárseles por la conservación del referido vestuario.

Artículo 14º.- Bolsa de vacaciones.- Se establece una Bolsa de Vacaciones, de la cuantía que figura en las tablas del anexo correspondiente, y que deberá hacerse efectiva conjuntamente con la paga de Octubre. Dicha Bolsa de vacaciones se crea teniendo en cuenta las peculiaridades de Ibiza, que con su insularidad ocasiona en los desplazamientos propios de las vacaciones un gasto notable, que es el que se pretende paliar.

Artículo 15º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas, al importe de una mensualidad del salario base del Convenio, incrementada en su caso con la antigüedad que perciba el trabajador y la trabajadora. Dichas gratificaciones se harán efectivas, la primera de ellas conjuntamente con la mensualidad de Julio y la segunda con la de Noviembre.

Artículo 16º.- Plus convenio (Nocturno).- Con independencia de la retribución de la nocturnidad, que como ya se ha dicho en el artículo 7º del presente Convenio se ha tenido en cuenta a la hora de fijar los salarios de cada grupo profesional y nivel funcional, que en consecuencia ya retribuyen dicho concepto, se establece para los/as trabajadores/as del GRUPO PROFESIONAL B NIVELES I y III, y del GRUPO PROFESIONAL C NIVEL I y NIVEL II (AREA OPERATIVA), que desarrollen su trabajo total o parcialmente en horas nocturnas, un plus denominado de convenio (nocturno) que se abonará por períodos efectivamente trabajados, en la cuantía mensual que se determina en la tabla salarial.

Artículo 17º.- Horas extraordinarias. - Ambas partes acuerdan reducir al mínimo imprescindible el número de horas extraordinarias a realizar. No obstante, se efectuarán aquellas que vengan motivadas por circunstancias imprevistas, cambios de turnos, períodos punta, y otras circunstancias derivadas del carácter de Servicio Público de la actividad desarrollada.

Serán horas extraordinarias las que tengan esa consideración de conformidad con lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el art. 5º del presente convenio que se computarán y abonarán de conformidad con lo establecido en ese artículo y en las tablas anexas.

Artículo 18º.- Antigüedad. - Los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio, percibirán como complemento de antigüedad un importe sobre el salario base convenio del porcentaje que a continuación se detalla:

A partir de:

- 2 años.....5%
- 4 años.....10%
- 6 años.....15%
- 10 años...20%
- 15 años...25%
- 20 años...30%, que será el tope máximo.

Estos porcentajes no serán acumulativos.

Artículo 19º.- Recibos de pagos salariales.- La Empresa vendrá obligada a entregar mensualmente a los trabajadores y a las trabajadoras, el correspondiente recibo de salarios, en el que se especificarán todos los conceptos percibidos por el trabajador y la trabajadora.

Artículo 20º.- Afiliación a la seguridad social.- Dentro de los 5 días siguientes al ingreso de cualquier trabajador o trabajadora en la Empresa, esta vendrá obligada a entregar una copia o fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social debidamente diligenciado por la agencia del INSS.

Artículo 21º.- Cotización a la seguridad social.- La Empresa colocará cada mes una copia o fotocopia del boletín de cotización a la S.S.

(modelos tc-1 y tc-2), en el Tablón de Anuncios.

Artículo 22º.- Vacaciones.- Los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 35 días naturales o la parte proporcional cuando desarrollen su trabajo en un tiempo inferior al año. Este período vacacional, se disfrutará entre el 1 de Junio del año natural al que corresponde y el 31 de Mayo del año posterior, considerando este último período como incluido en el mismo año natural a los únicos efectos del disfrute vacacional.

Las partes negociadoras del Convenio se ratifican en el Reglamento firmado junto con el Convenio anterior adaptado al nuevo sistema de clasificación profesional de acuerdo con el volcado que aparece al final del ANEXO I en el que se contienen las normas y criterios por las que ha de regir la concesión de las vacaciones dentro del período establecido para ello al objeto de, por un lado, tener en cuenta las exigencias que el carácter de servicio público de la actividad que se desarrolla supone, y por otro, evitar desigualdades de trato entre los trabajadores para su disfrute. Este Reglamento refleja de una parte los criterios históricos que se han venido aplicando en la empresa, y de otra parte, trata de que los períodos de posible disfrute de vacaciones se extiendan de forma regular a lo largo de todo el año, o del período hábil de disfrute para el caso de los/as trabajadores/as del NIVEL II del GRUPO PROFESIONAL B, y cuando, por el número de trabajadores o trabajadoras de un nivel funcional no sea organizativamente posible la total regularidad, se conceden más períodos de vacaciones en temporada baja que en temporada alta manteniendo en cualquier caso el mayor equilibrio posible. Cuando en un grupo haya un número suficiente de trabajadores y trabajadoras para cubrir turnos todo el año se distribuirán turnos correlativos a lo largo del año, respetando en todo caso que los eventuales huecos vacacionales deberán coincidir con los períodos de mayores necesidades del servicio.

Como mejora específica a partir del presente Convenio, los trabajadores/as que realicen su actividad de conducción del grupo funcional denominado "varios" se integraran a la hora de elegir su periodo de disfrute vacacional en el NIVEL I DEL GRUPO PROFESIONAL B, siempre con arreglo a las normas del Reglamento. Los trabajadores/as de los NIVELES II y III del GRUPO PROFESIONAL B dedicados al manejo de equipos de limpieza de playas o al de barredoras, por no haber un número suficiente de trabajadores o trabajadoras para cubrir períodos vacacionales durante todo el año, deberán disfrutar sus vacaciones coincidiendo con el período de menor actividad, es decir, en el período comprendido entre los meses de Noviembre y Marzo del siguiente año, ambos inclusive. Por el contrario, los/as trabajadores/as del NIVEL III de dicho grupo dedicados a otras tareas pasarán, a los exclusivos efectos del período de disfrute de vacaciones, a integrarse en el grupo del NIVEL I del GRUPO PROFESIONAL C, siempre observando los criterios establecidos en el Reglamento de Vacaciones suscrito junto al VII Convenio Colectivo de HERBUSA.

En el primer trimestre de cada año, la Dirección de la empresa deberá entregar a los Representantes Legales de los Trabajadores y las Trabajadoras el calendario de vacaciones para ese año. En todo caso los trabajadores y las trabajadoras deberán conocer con dos meses de antelación la fecha del disfrute de su período de vacaciones.

En materia de coincidencia de situación de vacaciones y proceso de I.T. se estará a la doctrina emanada del Tribunal Supremo en esta materia a la luz de la doctrina de los Tribunales Europeos.

Durante las vacaciones los trabajadores y las trabajadoras percibirán el sueldo íntegro con todos los pluses establecidos en el presente convenio, además de la bolsa de vacaciones a que hace referencia el artículo 14º, cuyo importe se hará efectivo en la fecha que menciona el citado artículo.

Salvo pacto expreso en contrario los trabajadores y las trabajadoras que, por su tipo de contrato, no desarrollen su actividad todo el año sino sólo en una parte del mismo, disfrutarán sus vacaciones en el último período de su contratación anual.

Artículo 23º.- Incapacidad temporal.- En concepto de mejora social cuando el trabajador y la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal tendrá derecho a percibir de la empresa las siguientes cuantías:

- A) En la primera baja del año sea cual sea su causa la diferencia entre el 100% de su salario convenio incluidos los pluses extrasalariales y la prestación de incapacidad temporal que tenga a derecho a percibir por su situación.
- B) En la segunda baja del año:

-Si su causa es accidente laboral o enfermedad profesional, la misma cuantía que en el apartado anterior.

-Si su causa fuese enfermedad común o accidente no laboral la cuantía que deberá percibir los noventa primeros días de la baja será la de la diferencia entre el 90% de su salario convenio incluidos pluses extrasalariales y la prestación de I.T. que tenga derecho a percibir por su situación y entre el 100% de los mismos conceptos y la prestación de I.T. a partir de ese día.

- C) De la tercera baja del año en adelante

-Si su causa deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional la cuantía será la diferencia entre el 90% de su salario convenio incluidos pluses extrasalariales y la prestación de I.T. a la que se tenga derecho los veintinueve primeros días de la baja y entre el 100% de los mismos conceptos y la prestación de I.T. a partir del día veintiuno.

-Si su causa fuese enfermedad común o accidente no laboral, la cuantía que deberá percibir los noventa primeros días de baja



será la diferencia entre el 90% de su salario convenio incluidos pluses extrasalariales y la prestación de I.T y entre el 100% de los mismos conceptos y la prestación de I.T. a partir de ese día.

Estas mejoras sociales comprenden y absorben cuantas mejoras sociales para dichas situaciones se establezcan legal, reglamentaria, o convencionalmente, por encima de las prestaciones básicas reguladas en la legislación de la Seguridad Social y se realizarán intentando que en el periodo de baja las percepciones por pagas extras sufran la menor reducción posible.

Sólo se tendrá derecho a las mejoras sociales en este artículo establecidas cuando el trabajador afectado haya completado el período mínimo de carencia legalmente exigible, en cada caso, para el percibo de las prestaciones básicas por IT que se complementan.

Artículo 24º.- Seguro de accidente.- La Empresa deberá tener concertado un seguro de accidente, individual o colectivo, que garantice a sus trabajadores/as un capital de treinta y seis mil sesenta con setenta y tres euros (36.060,73 €) a percibir por sí mismos o por los beneficiarios asignados, en los supuestos de declaración de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, gran invalidez o muerte, siempre que la invalidez o muerte deriven de un accidente sea o no laboral y se cumplan las condiciones generales concertadas en la póliza, resultando la Empresa directamente obligada al pago de la mencionada indemnización en caso de producirse alguna de las contingencias señaladas y no tener concertada la mencionada póliza.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa una copia de la póliza de dicho seguro en la que figuren las condiciones generales de la misma.

Artículo 25º.- Excedencias.- Además de las excedencias reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, se establece una excedencia de las siguientes características:

Los trabajadores y las trabajadoras del GRUPO PROFESIONAL B NIVEL 1, y DEL GRUPO PROFESIONAL C NIVEL 1 Y NIVEL 2 DEL AREA OPERATIVA, que tengan una antigüedad en la Empresa superior a un año, podrán colocarse en situación de excedencia por un período de tiempo comprendido entre 6 y 12 meses, con las limitaciones que seguidamente se exponen.

El trabajador y la trabajadora que pretenda optar a dicha excedencia, deberá solicitarla por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 1 mes para los/as trabajadores/as del GRUPO C y de 2 meses para los GRUPO B. La fecha de inicio de la excedencia deberá estar comprendida entre el 1 de Noviembre y el 30 de Abril siguiente, no teniendo derecho a dicha excedencia, cuando dentro de su nivel funcional se encuentre otro trabajador o trabajadora en situación de excedencia. En todo caso, el trabajador o la trabajadora que se hubiese encontrado en situación de excedencia no tendrá derecho a solicitar una nueva excedencia hasta que hayan transcurrido 5 años desde la finalización de la anterior.

La excedencia regulada en el presente artículo, lo es con derecho a reincorporación obligatoria, debiendo el trabajador o la trabajadora excedente comunicar por escrito a la Empresa su intención de reincorporarse a su puesto de trabajo, con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la misma. De no hacerlo en la forma y plazos previstos, se entenderá que el trabajador o la trabajadora desiste de su relación laboral por voluntad propia, renunciando consiguientemente a su reincorporación.

Artículo 26º.- Ropa de trabajo.- A los trabajadores y las trabajadoras del AREA OPERATIVA se les facilitarán la ropa de trabajo necesaria con cargo a la Empresa, y consistirá en un equipo de verano y otro de invierno, compuesto de:

Verano:

2 pantalones, 2 camisas, una gorra, y dos pares de zapatos.

Invierno:

2 pantalones, 2 camisas, 2 jerséis, 1 chaqueta, 1 gorra, 2 pares de zapatos, 1 impermeable y 1 par de botas de agua.

Se entregarán además los guantes necesarios, así como el material reflectante de seguridad necesario para los trabajadores y las trabajadoras que realicen trabajos nocturnos en vías de circulación. Los trabajadores y las trabajadoras quedan obligados a llevar en todo momento durante su jornada laboral la ropa facilitada por la Empresa, poniendo especial atención en el material de seguridad vial y comunicando inmediatamente cualquier carencia del mismo para la eventual subsanación, para evitar situaciones de peligro.

Se prohíbe expresamente llevar prendas de trabajo fuera de la jornada laboral.

Artículo 27º.- Centro de trabajo.- La Empresa vendrá obligada durante la vigencia del presente Convenio, al establecimiento de un centro de trabajo, con servicio de vestuario, aseo y duchas, sito en la Ctra. San Antonio Km. 1,800, Bº Can Bufí, o en el lugar que señale la Empresa.

Artículo 28º.- Trabajos en festivos.- Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de la actividad a desarrollar por los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio, si por exigencias del mismo, el personal afectado tuviese que trabajar algún día libre o



festivo, por dicho trabajo percibirá las cantidades que por este concepto aparecen en el anexo correspondiente.

No se considerará disfrutado el día de descanso semanal, cuando éste coincida con un día festivo.

Artículo 29º.- Revisión médica.- La Empresa se compromete a que todos los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por este Convenio, se sometan a una revisión médica anual de carácter general.

Las revisiones médicas serán voluntarias salvo en aquellos puestos de trabajo en los que exista un riesgo para la salud del propio trabajador o trabajadora, de sus compañeros/as, o de otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal por riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad.

Artículo 30º.- Delegados/as de personal.- Los delegados y las delegadas de personal tendrán las garantías y créditos señaladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 31º.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejará sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

Artículo 32º.- Derecho supletorio.- Para todo lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes, específicamente, el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, vigente, Resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, BOE 30 de julio.

Artículo 33º.- Contratación de trabajadores y trabajadoras.- Para la contratación de trabajadores y trabajadoras, en cualquier modalidad de contrato o de renovación de contrato, tendrán prioridad aquellos/as trabajadores/as con mayor antigüedad en la empresa dentro de cada categoría profesional.

Los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio serán contratados/as inicialmente con el carácter de trabajador o trabajadora “de entrada” en la categoría profesional en la que vayan a prestar sus servicios y durante los tres meses iniciales de su actividad tendrán una retribución inferior en un 10 % a la general de su categoría profesional. Una vez transcurridos los tres primeros meses de contrato su retribución será la correspondiente a la categoría profesional a la que pertenece y, además percibirán, de una sola vez y junto a la paga del cuarto mes, una cuantía equivalente a la diferencia entre la retribución percibida en los tres primeros meses y la que hubieran percibido en ese periodo, conforme a su categoría profesional, de no haber sido trabajadores o trabajadoras de entrada.

En los supuestos en que dichos trabajadores o trabajadoras dejasen de trabajar en la empresa, antes de completar los tres primeros meses de trabajo y la causa de su cese sea la no superación del periodo de prueba, despido procedente, o baja voluntaria a instancia del trabajador/a perderán el derecho a percibir la cuantía establecida al final del párrafo anterior. Por el contrario, sí se percibirá cuando el contrato inicial se realice por un periodo inferior a 3 meses y la relación laboral no finalice por cualquiera de las causas referidas anteriormente.

Artículo 34.- NIVEL III –GRUPO C.- En el GRUPO PROFESIONAL C se crea un NIVEL III en el que según la definición que se establece en el ANEXO I se integraran aquellos/as trabajadores/as del área operativa que sin necesidad de especialidad una práctica profesional alguna se dediquen a la ejecución de limpiezas no programadas, desbroces, recogidas de residuos dispersos y otros trabajos puntuales que ocasionalmente se puedan demandar a la empresa.

Su retribución será la que aparece en la tabla salarial anexa.

Artículo 35º.- Premio de fidelización.- Los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente convenio, con una antigüedad mínima de 6 años en la empresa, tendrán derecho a percibir, cuando extingan su relación laboral, cualquiera que sea la causa de la extinción, siempre que no se trate de despido declarado procedente o no impugnado, un premio de fidelización de las siguientes cuantías:

- Si el cese se produce entre los 60 años y 61 años del trabajador o trabajadora el premio será de 6 mensualidades del salario base convenio que le corresponde en el momento del cese.
- Si el cese se produce entre los 61 años y 62 años del trabajador o trabajadora el premio será de 5 mensualidades del salario base convenio que le corresponde en el momento del cese.
- Si el cese se produce entre los 62 años y 63 años del trabajador o trabajadora el premio será de 4 mensualidades del salario base convenio que le corresponda en el momento de su cese.
- Si el cese se produce a partir de los 63 años el premio será de 3 mensualidades del salario base convenio que le corresponda en el momento del cese.

La Empresa podrá ofrecer cantidades superiores a las anteriormente establecidas, atendiendo a las particularidades de cada caso concreto.





Artículo 36º.- Sanciones en juicio por tráfico.- A los trabajadores y las trabajadoras del GRUPO PROFESIONAL B NIVEL I que conduciendo un vehículo de la Empresa y por una acción derivada del cumplimiento de su trabajo, fueran sancionados/as en Juicio, con la imposición de una multa, su importe le será abonado por la Empresa, siempre y cuando no concurren alguna de las circunstancias de embriaguez, imprudencia temeraria o negligencia grave.

Artículo 37º.- Retirada del carnet de conducir.- En el supuesto de que algún/a conductor/a de la Empresa se le retirara el permiso de conducir por vez primera durante la vigencia del presente Convenio la Empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, hasta un período máximo de un año, conservando sus retribuciones, y ello sólo en caso de que no concurren circunstancias de imprudencia temeraria, negligencia grave o embriaguez.

Artículo 38º.- Licencias para asuntos propios.- Los trabajadores y las trabajadoras de los GRUPO PROFESIONALES A , B y C del grupo operativo afectados/as por el presente convenio podrán elegir entre disfrutar una licencia para asuntos propios, con las restricciones que luego se establecen, de cinco días anuales, o la parte proporcional sobre el período efectivamente trabajado, o percibir, por su no disfrute, las cuantías compensatorias expresadas en la tabla correspondiente, teniendo, tanto los días de disfrute de la licencia como la cuantía compensatoria, carácter único y global. A los trabajadores y las trabajadoras que no elijan el disfrute de la licencia la empresa les abonará la cuantía compensatoria junto con la paga del mes de Diciembre.

La cuantía compensatoria será la establecida en el anexo y estará distribuida en los diversos conceptos retributivos y compensatorios de gastos que aparecen en este Convenio.

El trabajador y la trabajadora podrán comunicar por escrito su solicitud con hasta 3 meses de antelación a la fecha interesada para su disfrute.

El disfrute de las licencias no podrá efectuarse entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive. Asimismo, no podrán coincidir los días de licencia de dos personas de la misma clasificación profesional, pudiendo denegar también la empresa su concesión por razones de necesidades del servicio público, ausencias al trabajo de otros/as compañeros/as de la misma categoría profesional, cualquiera que sea la causa de dicha ausencia, en el período en que se solicite. En su caso la empresa informará por escrito de la causa de la denegación –si así ocurriera- al trabajador o trabajadora afectado/a así como al Comité de Empresa con una semana de antelación a la fecha de disfrute de que ambos puedan alegar sobre las causas de la denegación.

En caso de ausencias injustificadas al trabajo y sin perjuicio de la posible sanción por dichas ausencias, la Empresa podrá computar las mismas como días de esta licencia, teniendo en este caso, en consecuencia, el/la trabajador/a que se encuentre en dicha situación reducida su licencia.

Cuando el trabajador y la trabajadora que hubiese incurrido en ausencias injustificadas hubiera optado por la compensación económica, en las mismas condiciones y reservas establecidas en el párrafo anterior la empresa podrá reducir la cuantía compensatoria en la parte proporcional a los días de ausencia.

Artículo 39º.- Fiesta de hermandad.- El día 3 de Noviembre se considerará como fiesta retribuida para todos los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio.

No obstante lo anterior, dadas las características de servicio público de la actividad desarrollada y los aspectos sanitarios relacionados con la misma, si a solicitud de uno cualquiera de los Ayuntamientos de los municipios u organismos afectados no fuese posible disfrutar la fiesta de hermandad el día 3 de Noviembre, la empresa, de común acuerdo con el Comité, propondrá a los citados una o varias fechas alternativas para dicha celebración dentro de los quince días siguientes a aquella, y aceptada alguna de estas fechas por todos los municipios y organismos se celebrará en aquella esta fiesta. Excepcionalmente, en el supuesto de que no existiese ninguna fecha aceptada en común por todos los municipios y organismos afectados por el servicio no se producirá su disfrute compensándose económicamente este hecho con la retribución que en el presente Convenio se establece por festivo trabajado.

Artículo 40.- Jubilación parcial.- Siempre que la legislación vigente contemple la posibilidad de jubilarse parcialmente, la empresa se compromete a facilitar que, al menos uno/a de los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio, pueda acceder a la jubilación parcial o flexible en los términos y con las condiciones que en la legislación vigente se expresen y para ello, la empresa se obliga a contratar, si ello fuese posible, a un/a trabajador/a sustituto/a en las condiciones que exija la Ley.

Este compromiso sólo alcanzará a que exista en cada momento un trabajador o una trabajadora de la plantilla jubilado/a parcialmente.

No obstante, la empresa podrá jubilar parcialmente a un/a segundo/a o a un tercer/a trabajador o trabajadora de la plantilla estando ya jubilado/a parcialmente otro/a cuando existan trabajadores o trabajadoras temporales en la plantilla que puedan mediante un cambio de su contratación ser sustitutos/as del que pretenda acceder a la jubilación parcial y estén de acuerdo en ello.

En todos los casos será preceptivo el acuerdo previo entre el trabajador interesado en acogerse a esta modalidad y la empresa respecto a la distribución de la jornada resultante de la reducción.



Artículo 41.- Estabilidad en el empleo.- La empresa se compromete a que el porcentaje de trabajadores o trabajadoras fijos/as o fijos/as discontinuos/as en su plantilla anual sea como mínimo del 75 % de la misma.

Artículo 42.- Personal con capacidad disminuida.- Los/as trabajadores/as que acrediten que, por cualquier causa, tengan ostensiblemente reducida su capacidad para el ejercicio los trabajos propios de su categoría profesional, y no se encuentren ni en situación de I.T., ni tengan derecho a ser declarados en situación de INVALIDEZ PERMANENTE EN GRADO DE INCAPACIDAD TOTAL PARA SU PROFESION HABITUAL O ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO O GRAN INVALIDEZ, podrán solicitar a la empresa la novación de su contrato de trabajo a un GRUPO PROFESIONAL y NIVEL FUNCIONAL para cuyo ejercicio sí mantengan su capacidad íntegra. En este caso la empresa, siempre que tenga alguna plaza libre de la categoría solicitada con las mismas condiciones laborales que las del trabajador/a que lo solicita (fijo, fijo discontinuo o temporal), siempre que no exista otro trabajador/a recolocado/a por este motivo, previo informe del servicio médico de salud sobre su capacidad íntegra para desarrollarla, le ofrecerá la novación de su contrato de trabajo a ese GRUPO PROFESIONAL Y NIVEL FUNCIONAL. En este caso las percepciones que tenga derecho a recibir el trabajador/a serán las de su nueva adscripción.

Capítulo III

Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo

Artículo 43.-Declaración de principios. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Por todo ello, los firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 44.-Medidas preventivas. Todas las personas tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

En consecuencia, la empresa procederá a la evaluación de los posibles riesgos y promoverá la detección precoz de situaciones de riesgo a través del servicio de vigilancia de la salud.

Artículo 45.-Definición del acoso moral y sexual. Acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual. Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Acoso por razón de sexo. Se entiende acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado dentro del ámbito laboral hacia una persona en función de su sexo, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 46.- Procedimiento de actuación. Aquellas personas afectadas por situaciones de acoso podrán dirigirse, por el medio que estimen adecuado, a la dirección de la Empresa, bien de forma directa o bien a través de algún miembro del Comité de Empresa.

La dirección de la Empresa adoptará de inmediato las medidas correspondientes bajo premisas de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos otras personas que pudiesen estar implicadas.





Artículo 47.- Igualdad. La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Las partes firmantes del Convenio velarán por la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo.

Se acuerda favorecer una gestión de los recursos humanos que evite discriminaciones y que ofrezca igualdad de oportunidades en el trabajo.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- Retribuciones

Los conceptos retributivos del Convenio y sus cuantías para los años de vigencia (2020-2023) son los que aparecen en los textos y tablas que figuran en el anexo II del presente Convenio.

En materia retributiva se acuerda lo siguiente:

- En el año 2020 se actualizan las tablas de año 2019 con un incremento del 1% con carácter general y un 0,5% adicional para los trabajadores/as de las categorías de peón suelto y peón de limpieza.
- En el año 2021, el incremento retributivo será del 1% sobre el año 2020.
- En el año 2022, el incremento retributivo será del 2,5% sobre el año 2021 con carácter general y un 0,5% adicional para los trabajadores/as de las categorías de peón suelto y peón de limpieza.
- En el año 2023, el incremento retributivo será del 2,5% sobre el año 2022.

Estas retribuciones absorben todas las que por cualquier concepto figuraban en las tablas de los convenios de empresa de años anteriores.

NUEVAS RETRIBUCIONES DE CARÁCTER TEMPORAL NO CONSOLIDABLE

Con la finalidad de favorecer la formación profesional y limitar el absentismo se establecen, con carácter temporal restringido a la vigencia pactada para el presente convenio y no consolidables, las siguientes retribuciones:

a) PAGA POR CONTROL DEL ABSENTISMO LABORAL GENERAL.

Si el absentismo laboral general que por cualquier causa se produzca en la empresa a lo largo un año natural sea inferior al 4% de las jornadas de trabajo efectivo a lo largo del mismo se abonará a todos los trabajadores/as de la empresa una vez constatado este hecho una única paga, no consolidable, equivalente al 0,5 % de las retribuciones que los mismos hayan percibido en ese año natural. Esta paga se abonará en el mes de febrero del año siguiente.

A estos efectos se consideran como absentismo las ausencias al trabajo en el tiempo efectivo actividad en el año natural cualquiera tanto justificadas como incapacidad temporal por cualquier contingencia, como permisos legales y otras, como injustificadas (numerador), excepto las derivadas de licencias por matrimonio, paternidad o maternidad, asuntos propios y por fallecimiento o enfermedad grave de familiares.

A estos efectos se consideran jornadas de trabajo efectivo los días naturales del tiempo de actividad que cada trabajador y trabajadora tenga dentro del año natural descontados los periodos de vacaciones, asuntos propios, descanso semanal y festivos (denominador).

b) PAGA POR FORMACIÓN.

Ambas partes convienen en aunar esfuerzos para fomentar la formación destinada a mejorar la calidad del servicio, la profesionalidad y la prevención de riesgos laborales, y en este sentido acuerdan el establecimiento de una paga especial a modo de incentivo y compensación adicional al pago de las horas extras que los trabajadores/as destinen a las actividades formativas que, por las características y peculiaridades del servicio de saneamiento urbano, no pueden ser impartidas -por lo general- dentro del horario de trabajo ordinario.

Al propio tiempo, y con el objeto de facilitar la asistencia a las jornadas y cursos de formación, la empresa hará todo lo posible para ofrecer horarios adaptados a las necesidades de los trabajadores/as y de las orientaciones del Comité de Empresa.

Si el conjunto de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio alcanza el 90% de las actividades formativas convocadas por la empresa a lo largo del año natural la empresa, una vez constatado este hecho, abonará a todos los trabajadores/as de la plantilla una única paga, no consolidable, equivalente al 0,33 % de las retribuciones que los mismos hayan percibido en ese año natural. Esta paga se abonará en el mes de febrero del año siguiente.

Los atrasos devengados del presente Convenio se abonarán junto con la nómina del mes de noviembre de 2021.

Disposición adicional segunda. Paz social.

Las partes negociadoras del presente Convenio se comprometen, como cláusula de paz social, a no convocar, en el ámbito del mismo,



huelgas durante su vigencia, salvo aquellas que tuvieran como motivación un posible incumplimiento empresarial de lo pactado en el mismo, y sin que ello suponga limitación a sumarse a huelgas convocadas con carácter sectorial, regional o nacional en defensa de los intereses generales de los Trabajadores y trabajadoras que en consecuencia afecten de forma directa a los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por este Convenio.

Disposición adicional tercera. Resolución discrepancias, Arbitraje y Mediación

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan resolver las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este mismo Convenio, así como solucionar los conflictos colectivos y / o individuales entre la empresa y los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Renovación y Potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) aplicando el Reglamento de Funcionamiento de dicho Tribunal.

Disposición adicional cuarta. Ayuda social.

Todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios todo el año en las NIVELES I y III del GRUPO B y los NIVELES I Y II (área operativa) del GRUPO C, percibirán, una vez finalizado el año y en concepto de ayuda social una paga equivalente a una mensualidad de su salario base en ese año. Esta ayuda social que sustituye y absorbe en su integridad a la que en cuantía inferior a la establecida en el presente convenio se estableció por el mismo concepto y para parte de estos trabajadores/as en la disposición adicional sexta del convenio 2004-2007, y se amplió en la disposición adicional quinta del convenio 2008-2010 se establece como aquellas, en atención al hecho de que los trabajadores/as que la perciben libran un sólo día a la semana en temporada de invierno y haberlo venido haciendo así desde hace varios años y soportando el día siguiente la acumulación de trabajo que se da en mayor medida en la recogida de basuras, y en menor medida limpieza viaria.

Las cantidades a repartir por este concepto son brutas y tienen carácter salarial para el que la recibe, por lo que serán cotizables a la Seguridad Social prorrateándose su cotización en los doce meses del año de su devengo.

En el caso de que, en el periodo comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de marzo, se ampliase el servicio de recogida de basuras y limpieza viaria a los siete días de la semana, incluidos domingos, la libranza en ese periodo pasará de la actual de un día descanso semanal coincidente con domingo, a la de dos días por cada seis de trabajo efectivo en cuyo caso el descanso ya no coincidirá necesariamente con domingo, se seguirá abonando la cuantía referida en los párrafos anteriores.

Cuando un/a trabajador/a fijo/a o con contrato por el que tenga que trabajar todo el año cesase en la empresa por causa que no le sea imputable percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado de la cuantía que le hubiera pertenecido percibir de la ayuda social. En caso de despido se considerará tiempo efectivamente trabajado hasta el momento en que se declare extinguida su relación laboral.

En caso de que un trabajador o una trabajadora de los/as que tiene/n derecho a participar en la distribución de la ayuda social tuviese más de una falta injustificada al trabajo, además de las posibles sanciones y reducciones salariales que, en aplicación de la legislación vigente, puedan corresponderle, se le descontará de su participación el equivalente al salario de un día de trabajo por cada día de ausencia injustificada a partir de la segunda. Las cantidades descontadas lo serán en beneficio del resto de los trabajadores y trabajadoras en la forma que la comisión paritaria determine.

ANEXO I CLASIFICACION PROFESIONAL

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del vigente texto del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES la clasificación profesional de los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio se realizará mediante su encuadramiento en uno de los tres grupos profesionales que se establecen a continuación y dentro de los mismos en uno de los niveles funcionales que de acuerdo a la responsabilidad, autonomía y complejidad de las funciones a las que se dedican primordialmente se establecen.

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional, en sus diversos niveles, la podrá realizar la empresa sin justificación alguna y no dará derecho a integración en el nivel funcional que se realice sin perjuicio de mantener mientras lo haga el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al nivel funcional que tiene reconocido o las del nivel funcional que se realice en caso de que sea superior al que tiene reconocido.

GRUPO PROFESIONAL A.- MANDOS OPERATIVOS

En este grupo profesional se integrarán todos los trabajadores y todas las trabajadoras, cuyas funciones primordiales son las de organizar y supervisar los trabajos realizados por los especialistas y operarios bajo su mando tanto en las actividades de recogida de residuos, limpieza



viaria o cualquier otra, tanto en actividades programadas del servicio público como no programadas.

Dentro de este primer grupo los trabajadores o las trabajadoras adscritos/as al mismo se encuadrarán según el nivel de responsabilidad y la extensión del ámbito de su mando en dos niveles funcionales

NIVEL I.-En el que se encuadran los trabajadores o trabajadoras que, con total autonomía, solo dependiente de la gerencia o dirección general de la empresa organizan y supervisan, de forma directa o a través de los mandos del nivel II de este grupo profesional, la actividad del servicio público de recogida de residuos y limpieza viaria tanto en actividades programadas como no programadas, extendiendo su mando sobre en el conjunto de trabajadores/as dedicados a las mismas.

NIVEL II.-En él se encuadran aquellos/as trabajadores/as que bajo el mando y la autoridad de los del nivel anterior organizan y supervisan toda o parte de la actividad del servicio público de recogida de residuos y limpieza viaria tanto en actividades programadas como no programadas, extendiendo su mando sobre los trabajadores y trabajadoras dedicados a las mismas.

GRUPO PROFESIONAL B.-ESPECIALISTAS

En este grupo profesional se integran aquellos/as trabajadores/as que en posesión del permiso correspondiente para ello y bajo el mando de los trabajadores o de las trabajadoras del GRUPO PROFESIONAL A se dedican a la actividad de recogida de residuos o limpieza viaria programada o no programada que realizan mediante el uso de vehículos y maquinaria especiales para ello.

Dentro de este segundo grupo lo/as trabajadores/as adscrito/as al mismo se encuadrarán según la complejidad y responsabilidad de sus funciones prevalentes en tres niveles funcionales.

NIVEL I.-Se encuadran en este nivel funcional aquellos/as trabajadores/as que en posesión como mínimo de un permiso de conducir tipo C realizan su actividad laboral, por lo general, conduciendo camiones y maquinaria pesada de diversa tipología y colaboran y/o realizan las operaciones de carga de residuos en los citados vehículos, debiendo preocuparse de que el camión o máquina que conducen esté en condiciones para realizar su actividad con plena responsabilidad de este control. En general en la realización de su cometido tendrán bajo su responsabilidad uno/a o varios/as trabajadores/as del GRUPO PROFESIONAL C, aunque en ocasiones puedan no tenerlos y realizan su actividad con una cierta autonomía profesional, pero bajo la supervisión y mando de los/as trabajadores/as del GRUPO PROFESIONAL A.

NIVEL II.-Se encuadran en este nivel funcional lo/as trabajadores/as que estando en posesión del permiso de conducir necesario para el vehículo que utilicen, realizan su actividad primordial mediante la conducción de máquinas y/o camiones destinados para ello y ocasionalmente realizando operaciones y recogida manual de restos. Actúan bajo la dirección y supervisión de los trabajadores y trabajadoras del GRUPO PROFESIONAL A. También realizan operaciones de limpieza y recogida manual de restos en determinados casos

NIVEL III.-Se encuadran en este nivel funcional aquellos/as trabajadores/as que estando en posesión del permiso de conducir necesario para el vehículo que utilicen, realizan servicios de recogida de residuos y limpieza conduciendo vehículos especiales (barredoras, baldeadoras, camiones diversos) bajo las órdenes y supervisión de los/as trabajadores/as del GRUPO PROFESIONAL A. También realizan operaciones de limpieza y recogida manual de restos en determinados casos

GRUPO PROFESIONAL C.-OPERARIO/AS

Se encuentran integrados en este grupo todos aquellos/as trabajadores/as que, sin necesidad de especialización ni titulación o permiso alguno, aunque con cierto grado de práctica, realizan por sus propios medios actividades de recogida de residuos y limpieza viaria programada o no programada y actividades auxiliares en administración. Dentro de grupo profesional los trabajadores y trabajadoras adscritos/as al mismo se encuadrarán por la complejidad y responsabilidad de sus funciones prevalentes en tres niveles funcionales y dentro del segundo se reconocerán dos áreas funcionales distintas.

NIVEL I. Agrupa aquellos/as trabajadores/as que trasladados/as por camiones de recogida de residuos ejecutan las labores de carga de los residuos en los recolectores, bien mediante contenedores o bien manualmente, y de recogida de restos dispersos. Exige para su realización un nivel medio de práctica para la manipulación de los mandos de los equipos recolectores. Deben estar en posesión del permiso de conducir categoría adecuada al vehículo que utilicen.

NIVEL II.-Se encuadran en este segundo nivel funcional trabajadores/as tanto operarios manuales como del área de administración.

Las funciones de los primeros (área operativa) son las de la limpieza de calles y viales y sus márgenes y vaciado de papeleras tanto en actividades programadas o no programadas, trasladándose, para ello, a pie o conduciendo pequeños vehículos, en cuyo casi se exigirá el permiso de conducir categoría B. En general se exige un mínimo nivel de práctica.

Las funciones de los segundos (área administrativa) son, en la oficina, las de recepción de personas y envíos postales, contestar al teléfono, pasar llamadas y tomar avisos y mecanografiar escritos. Exige un nivel práctico mínimo para su ejercicio.



NIVEL III.-Se encuadran en este tercer nivel aquellos/as trabajadores/as que sin necesidad de previa especialidad ni nivel práctico algunos realizan actividades de limpieza en general, desbroces, recogidas puntuales de restos y otras similares no programadas en los recorridos periódicos de las contratas.

No obstante, lo establecido anteriormente, dada la calificación en grupos profesionales, la empresa podrá exigir para las nuevas contrataciones que los aspirantes al puesto de trabajo estén en posesión de carnets de conducir superiores al del vehículo o equipo que habitualmente utilicen para facilitar la movilidad funcional dentro del grupo.

Como quiera que el actual sistema de clasificación profesional ha surgido como consecuencia del cambio legislativo producido durante la negociación del mismo para mayor claridad en su aplicación a meros efectos aclaratorios a continuación se establece el volcado de las antiguas categorías profesionales en el nuevo sistema.

GRUPO PROFESIONAL A.- MANDOS OPERATIVOS

NIVEL I.- (JEFE/A DE SERVICIOS)

NIVEL II.-(CAPATAZ ENCARGADO/A)

GRUPO PROFESIONAL B.- ESPECIALISTAS

NIVEL I.-(CONDUCTOR/A)

NIVEL II.- -(MAQUINISTA)

NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)

GRUPO PROFESIONAL C.- OPERARIOS/AS

NIVEL I.-(ESPECIALISTA RECOGIDA)

NIVEL II.-(ESPECIALISTA LIMPIEZA Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A)

NIVEL III.-(ESPECIALISTA BASE)



ANEXO II. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2020

CLASIFICACION PROFESIONAL	S. BASE	PART. BENE F.	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	P. LIMP C. VEST	PLUS MEJORA	PLUS ESPE C.	PLUS CON VE	BOLSA VACAC.	FESTI V.
GRUPO A NIVEL I (JEFE/A SERVIC.)	1.829,53	152,46	491,71	560,13	242,84	0,00	0,00	0,00	1.615,55	134,95
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	1.625,46	135,47	491,71	415,75	177,89	0,00	0,00	0,00	1.402,56	109,07
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	1.275,60	106,29	491,71	152,57	136,88	0,00	0,00	33,56	412,45	109,07
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	900,49	75,03	402,86	126,83	109,63	0,00	119,00	29,14	318,52	101,14
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1º)	971,12	80,94	434,47	135,48	121,71	0,00	0,00	31,44	343,51	109,07
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	968,84	80,75	433,45	134,62	118,32	0,00	25,26	29,31	340,45	97,94
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	843,91	70,32	348,32	114,31	54,95	45,48	68,11	26,99	280,42	78,78
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	765,80	63,81	41,39	121,97	0,00	41,29	0,00	24,47	96,79	55,45
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	858,32	71,54	48,37	138,91	0,00	67,18	0,00	0,00	106,84	0,00



TABLA AAPP AÑO 2020

CLASIFICACION PROFESIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. P.TRANSP. + P. LIMP/CONS VEST.	TOTALES
GRUPO A NIVEL I (JEFE/A SERVIC.)	626,77	197,92	824,69
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	551,60	164,75	716,35
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	481,07	71,86	552,93
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	380,76	61,98	442,74
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	387,15	63,04	450,19
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	386,58	62,93	449,51
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	339,53	41,97	381,50
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	238,81	29,52	268,33
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	267,25	33,03	300,28

HORAS EXTRA 2020

GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	19,2 3
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	15,3 1
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	15,1 3
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	13,9 0
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	9,16

TABLA SALARIAL 2021



CLASIFICACION PROFESIONAL	S. BASE	PART. BENEF	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	P. LIMP C. VEST	PLUS MEJORA	PLUS ESPEC.	PLUS CONVE	BOLSA VACAC	FESTIV.
GRUPO A NIVEL I (JEFE/A SERVIC.)	1.847,83	153,98	496,63	565,73	245,27	0,00	0,00	0,00	1.631,71	136,30
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	1.641,71	136,82	496,63	419,91	179,67	0,00	0,00	0,00	1.416,59	110,16
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	1.288,36	107,35	496,63	154,10	138,25	0,00	0,00	33,90	416,57	110,16
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	909,49	75,78	406,89	128,10	110,73	0,00	120,19	29,43	321,71	102,15
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	980,83	81,75	438,81	136,83	122,93	0,00	0,00	31,75	346,95	110,16
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	978,53	81,56	437,78	135,97	119,50	0,00	25,51	29,60	343,85	98,92
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	852,35	71,02	351,80	115,45	55,50	45,93	68,79	27,26	283,22	79,57
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	773,46	64,45	41,80	123,19	0,00	41,70	0,00	24,71	97,76	56,00
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	866,90	72,26	48,85	140,30	0,00	67,85	0,00	0,00	107,91	0,00

TABLA AAPP AÑO 2021





CLASIFICACION PROFESIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. .P.TRANSP. + P. LIMP/CONS VEST.	TOTALES
GRUPO A NIVEL I (JEFE/A SERVIC.)	633,04	199,90	832,94
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	557,12	166,40	723,52
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	485,88	72,58	558,46
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	384,57	62,60	447,17
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	391,02	63,67	454,69
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	390,45	63,56	454,01
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	342,93	42,39	385,32
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	241,20	29,82	271,02
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	269,92	33,36	303,28

HORAS EXTRA 2021

GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	19,4 2
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	15,4 6
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	15,2 8
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	14,0 4
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	9,25

TABLA SALARIAL 2022

CLASIFI	S. BASE	PART.	PLUS	PLUS	P.	PLUS	PLUS	PLUS	BOLSA	FESTI
---------	---------	-------	------	------	----	------	------	------	-------	-------





CACION PROFESIONAL		BENEF .	ASIST.	TRAN S.	LIMP C. VEST	MEJO RA	ESPE C.	CON VE	VACAC.	V.
GRUPO A NIVEL I (JEFE/A SERVIC.)	1.894,03	157,83	509,05	579,87	251,40	0,00	0,00	0,00	1.672,50	139,71
GRUPO A NIVEL II (CAPATA Z ENCAR.)	1.682,75	140,24	509,05	430,41	184,16	0,00	0,00	0,00	1.452,00	112,91
GRUPO B NIVEL I (CONDU CTOR/A)	1.320,57	110,03	509,05	157,95	141,71	0,00	0,00	34,75	426,98	112,91
GRUPO B NIVEL II (MAQUI NISTA)	932,23	77,67	417,06	131,30	113,50	0,00	123,19	30,17	329,75	104,70
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	1.005,35	83,79	449,78	140,25	126,00	0,00	0,00	32,54	355,62	112,91
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	1.002,99	83,60	448,72	139,37	122,49	0,00	26,15	30,34	352,45	101,39
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	877,92	73,15	362,35	118,91	57,17	47,31	70,85	28,08	291,72	81,96
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	796,66	66,38	43,05	126,89	0,00	42,95	0,00	25,45	100,69	57,68
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	888,57	74,07	50,07	143,81	0,00	69,55	0,00	0,00	110,61	0,00

TABLA AAPP AÑO 2022

CLASIFICACION PROFESIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P .P.TRANSP. + P. LIMP/CONS VEST.	TOTALES
---------------------------	-----------------------	-------------------------------------	---------





GRUPO A NIVEL I (JEFE/A SERVIC.)	648,87	204,90	853,77
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	571,05	170,56	741,61
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	498,03	74,39	572,42
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	394,18	64,17	458,35
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	400,80	65,26	466,06
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	400,21	65,15	465,36
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	353,22	43,66	396,88
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	248,44	30,71	279,15
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	276,67	34,19	310,86

HORAS EXTRA 2022

GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	19,9 1
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	15,8 5
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	15,6 6
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	14,4 6
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	9,53

TABLA SALARIAL 2023

CLASIFICACION PROFESIONAL	S. BASE	PART. BENEF.	PLUS ASIST.	PLUS TRANS.	P. LIMPIEZA	PLUS MEJORA	PLUS ESPECIAL.	PLUS CONVE.	BOLSA VACAC.	FESTIVO.
---------------------------	---------	--------------	-------------	-------------	-------------	-------------	----------------	-------------	--------------	----------





GRUPO A NIVEL I (JEFE/A SERVIC.)	1.941,38	161,78	521,78	594,37	257,69	0,00	0,00	0,00	1.714,31	143,20
GRUPO A NIVEL II (CAPATAZ ENCAR.)	1.724,82	143,75	521,78	441,17	188,76	0,00	0,00	0,00	1.488,30	115,73
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	1.353,58	112,78	521,78	161,90	145,25	0,00	0,00	35,62	437,65	115,73
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	955,54	79,61	427,49	134,58	116,34	0,00	126,27	30,92	337,99	107,32
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	1.030,48	85,88	461,02	143,76	129,15	0,00	0,00	33,35	364,51	115,73
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	1.028,06	85,69	459,94	142,85	125,55	0,00	26,80	31,10	361,26	103,92
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	899,87	74,98	371,41	121,88	58,60	48,49	72,62	28,78	299,01	84,01
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	816,58	68,04	44,13	130,06	0,00	44,02	0,00	26,09	103,21	59,12
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	910,78	75,92	51,32	147,41	0,00	71,29	0,00	0,00	113,38	0,00

TABLA AAPP AÑO 2023

CLASIFICACION PROFESIONAL	P.P. RETRIB. SALARIAL	P.P. .P.TRANSP. + P. LIMP/CONS VEST.	TOTALES
GRUPO A NIVEL I (JEFE/A SERVIC.)	665,09	210,02	875,11
GRUPO A NIVEL	585,33	174,82	760,15





II (CAPATAZ ENCAR.)			
GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/ A)	510,48	76,25	586,73
GRUPO B NIVEL II (MAQUINISTA)	404,03	65,77	469,80
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	410,82	66,89	477,71
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	410,22	66,78	477,00
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	362,05	44,75	406,80
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	254,65	31,48	286,13
GRUPO C NIVEL II (AUX. ADMVO/A.)	283,59	35,04	318,63

HORAS EXTRA 2023

GRUPO B NIVEL I (CONDUCTOR/A)	20,4 1
GRUPO B NIVEL III (ESPECIALISTA 1ª)	16,2 5
GRUPO C NIVEL I (ESPEC. RECOGIDA)	16,0 5
GRUPO C NIVEL II (ESPEC. LIMPIEZA)	14,8 2
GRUPO C NIVEL III (ESPEC. BASE)	9,77

