

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, FUNCIÓN PÚBLICA Y DIÁLOGO SOCIAL

12004

Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa UTE GIREF, y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedentes

1. El 18 de diciembre de 2024, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de la empresa UTE GIREF.
2. El 7 de enero de 2025, Gloria Bagaria Roig, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
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 empresa UTE GIREF, 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 el 20 de junio de 2025

La secretaria autonómica de Trabajo, Empleo y Diálogo Social

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía y por suplencia
de la directora general de Trabajo y Salud Laboral
(BOIB 14 de 30 de enero de 2025)

Capítulo I

Artículo 1. Determinación de las partes que conciertan el Convenio.

El presente Convenio se firma por la empresa UTE GIFEY y por Comisiones Obreras (CCOO).

Su presencia respectiva en la mesa negociadora ha correspondido a las representaciones que al inicio de las negociaciones han acreditado.

Las partes ostentan y se reconocen mutua y recíprocamente la representatividad requerida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente convenio colectivo de carácter estatutario.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Convenio se aplicará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la empresa UTE GIREF, que realiza la explotación del Área Ambiental Ca Na Putxa, incluida la oficina de servicio de información al ciudadano ubicada en Ibiza y la Planta de Transferencia de Residuos de Formentera.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Este Convenio afecta a todos los centros de trabajo de UTE GIREF.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 enero 2025 y tendrá una duración de 3 años, concluyendo el 31 de diciembre de 2027, ello sin perjuicio, de lo que se determine expresa y específicamente para determinados artículos o materias del Convenio.



El convenio colectivo agotará su vigencia el 31 de diciembre de 2027 y se prorrogará anualmente en sus propios términos, en tanto no se efectúe su denuncia en los términos previstos en el artículo 5º. De denunciarse el convenio y, en tanto se negocia el mismo, se acuerda que solo para el año 2028 se abonará como anticipo a cuenta del incremento final que se acuerde en el nuevo convenio el % de incremento del salario del IPC Nacional del año 2027.

Artículo 5. Denuncia y revisión

1. Cualquier parte legitimada para ello podrá denunciar por escrito a la otra parte la negociación del convenio con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia señalado o de cualquiera de sus prorrogas.

La parte que formula la denuncia, comunicará, de forma simultánea a la otra parte la promoción de la negociación del convenio colectivo a la autoridad laboral correspondiente.

2. Denunciado el presente Convenio y concluida su duración pactada, se mantendrá su aplicación hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Cualquier variación de las condiciones retributivas que pueda producirse en el futuro por disposición legal de general aplicación o convencionales, podrán ser absorbidas y compensadas por las condiciones acordadas en el presente convenio, cuando consideradas las retribuciones del presente convenio en cómputo anual sean superiores, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 7. Vinculación a lo pactado.

Es expreso deseo de la presente Comisión Negociadora que el presente convenio colectivo de la empresa logre armonizar en la medida de lo posible las condiciones laborales de las personas trabajadoras comprendidas en su ámbito de aplicación.

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8. Normas supletorias.

En lo no previsto por el articulado del presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, Convenio colectivo nacional del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, código de convenio 99010035011996 (en adelante nos referiremos al mismo como Convenio del sector), demás normas legales que resulten de aplicación.

Artículo 9. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

De conformidad de lo establecido en el art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores queda constituida una Comisión Paritaria que estará integrada por 6 personas, 3 por la representación del sindicato firmante del convenio colectivo, manteniendo la representatividad existente al momento de la firma del convenio y 3 por la representación de la empresa.

Tanto los vocales representantes del sindicato firmante, como los de la representación empresarial, deberán de haber sido preferentemente miembros natos de la comisión negociadora del presente convenio colectivo.

El domicilio de esta comisión y la sede de sus reuniones queda fijado en el área ambiental de Cana Putxa.



La comisión se reunirá dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio colectivo en el BOIB, en cuya reunión quedarán designados sus partes, estableciéndose las condiciones para su convocatoria y su reglamento de funcionamiento.

Sus funciones serán las de vigilancia y control de este convenio, de las cuestiones derivadas del mismo, y de la aplicación de su normativa, así como la búsqueda de acuerdos en aquellos conflictos o desavenencias que pudieran surgir.

La Comisión Paritaria se reunirá a fin de tratar de los temas que se indican a continuación:

Las de intervenir en todas aquellas materias que el articulado del presente convenio haya previsto su participación.

La interpretación de lo pactado en el convenio.

Adaptación del convenio colectivo a la legislación sobrevenida que afecte al mismo.

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan que las resoluciones de la comisión paritaria podrían ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidirán sus partes 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 para la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en BOIB nº 18 de 3 de febrero de 2005.

Artículo 10. Procedimientos para solventar discrepancias por falta de acuerdo.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en aplicación del artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, que se someterán para solventar las discrepancias que pudieran surgir para supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo, a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional para la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB nº 18 de 3 de febrero de 2005 o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este convenio.

Artículo 11. Subrogación del personal.

Al término de la concesión se estará a lo dispuesto en el Convenio General Nacional del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Pública Viaria, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación del Alcantarillado.

Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el compromiso de colaborar para que la organización del trabajo permita alcanzar un nivel adecuado de productividad, optimizando el desempeño de los trabajadores y trabajadoras y la utilización de los recursos, así como garantizando unas condiciones de trabajo dignas.



Capítulo II

Artículo 13. Jornada de trabajo.

1. La jornada ordinaria de trabajo anual, entendiéndose por tal, horas de trabajo efectivas y descansos, tendrá una duración máxima de 1.797 horas. El personal que realiza una jornada diaria continuada superior a 6 horas dispone de 20 minutos de descanso/bocadillo diario.
2. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.
3. Los servicios que se prestan tienen carácter de públicos y, si por necesidades técnicas, productivas, organizativas u obligacionales derivadas de los pliegos de condiciones de los servicios para la entidad contratista, la empresa, tuviera que prestar servicios en domingos y festivos o durante los siete días de la semana, el personal lo prestará en dichos días a requerimiento de la empresa, siguiendo al efecto la organización o turnos de trabajo establecidos por la empresa. Si las necesidades anteriores conllevasen una modificación sustancial de condiciones por afectar a personas trabajadoras que tienen condiciones diferentes, se deberá aplicar el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Si la modificación de condiciones fuera circunstancial se cubrirá con personal voluntario y si ello no fuera suficiente se organizarán los turnos previa intervención de la representación de las personas trabajadoras. La empresa antes del 30 de noviembre de cada año, siempre que se haya publicado el calendario oficial de festivos, señalarán con intervención de los representantes de las personas trabajadoras, el calendario laboral para el año siguiente. La distribución horaria se ejecutará tal y como hasta la fecha viene produciéndose, respetándose en todo caso los descansos semanales y entre jornada para las personas trabajadoras establecidas por la normativa vigente.
4. Será de obligado cumplimiento, de conformidad con la normativa vigente, que todos los trabajadores y trabajadoras efectúen el registro de jornada diario en la herramienta que en cada momento la empresa ponga a su disposición y de conformidad con las instrucciones que se comuniquen, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Licencias y Permisos.

1. Las personas trabajadoras, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá disfrutar los siguientes permisos con derecho a remuneración, iniciándose el disfrute del permiso con carácter general en el primer día hábil tras el hecho causante, excepto en los supuestos fijados expresamente en días naturales, en su caso por alguno de los motivos que a continuación se señala:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Para el caso que la pareja de hecho contraiga posteriormente matrimonio no podrá volver a hacer uso de este permiso.
 - b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días
 - a. Por traslado de su domicilio habitual: 1 día
 - b. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma



legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

f) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 TRLET

g) Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

2. Otros permisos:

Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año, para supuestos de necesidades e intereses personales y familiares no contemplados en ninguno de los supuestos anteriores, dispondrán de un permiso por asuntos propios, que deberá ser solicitado por escrito y preavisado con siete días naturales con carácter ordinario, salvo situaciones de fuerza mayor. La empresa deberá responder por escrito a la petición en 48 horas desde que se formule la misma.

Para los años 2025 y 2026: el permiso anterior será de 3 días por asuntos propios, de los cuales 1 día será de permiso no recuperable y deberá ser justificado, y los otros dos días restantes serán justificados y recuperables.

A partir del año 2027: el permiso pasará a ser de 4 días por asuntos propios, de los cuales 2 días serán no recuperables y deberán ser justificados y los otros 2 días serán justificados y recuperables.

En ningún caso los días por asuntos propios podrán disfrutarse conjuntamente con los días de disfrute de las vacaciones, o para acumularlos a días festivos y así disfrutar de un puente.

3. San Martín de Porres: Será considerado festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres. Para el supuesto de que el citado día coincida en no laborable, se determinará mediante acuerdo de empresa, otras alternativas de disfrute.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo que se regule en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias.

Artículo 15. Vacaciones.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales de 30 días naturales.

Las vacaciones se devengarán en relación al año natural, entendiendo el mismo como el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre y se disfrutarán y retribuirán en proporción al tiempo de permanencia de la persona trabajadora en la empresa durante el mismo, de acuerdo con las cantidades establecidas en las tablas salariales anexas.

El calendario de vacaciones se confeccionará al inicio del año según el reglamento de vacaciones.

Capítulo III

Artículo 16. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso cualquiera que sea la forma contractual pactada.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

1. El ingreso en la empresa se entiende en todo caso realizado a título de prueba, cuya duración estará en función del grupo profesional del presente convenio colectivo, conforme a la siguiente escala:

- 1 grupo de técnicos/as (Grupo A1 a A4 del Convenio del sector) Tres meses
- 2 grupo de personas mandos intermedios y dirección (Grupo B1 a B5 del Convenio del sector y directores/as) Seis meses
- 3 grupo de administrativos/as (Grupo C1 a C5) Un mes
- 4 grupo de operarios/as (D1 a D13) Dos meses

2. Durante este periodo podrá resolverse el Contrato por simple desistimiento de cualquiera de las partes, sin obligación de preaviso ni derecho a indemnización alguna.

Artículo 17. Promoción y ascensos.

1. Conforme al art. 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual o expresión de género y deberán respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. El desarrollo continuado en el tiempo de funciones superiores dará lugar a la aplicación de las previsiones legales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores respecto al ascenso, de cumplirse los parámetros fijados en el mismo. (6 meses seguidos en un año u 8 meses no continuos en periodo de dos años). La persona trabajadora tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realice.



4. Se estable como prioridad la promoción interna en la mejora de puestos de trabajo, cuando la persona trabajadora cumpla los requisitos necesarios. La plaza deberá ofrecerse primero al personal laboral, teniéndose en cuenta la formación, titulación y experiencia.

Artículo 18. Cese de trabajadores y trabajadoras y preaviso.

El trabajador o trabajadora que solicite cesar voluntariamente su prestación de servicios para la Empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con una la antelación mínima siguiente:

Aquellos trabajadores y trabajadoras con una antigüedad igual o superior a un año (en la fecha de la comunicación de la decisión a la empresa) deberán preavisar a la Empresa de su decisión con el siguiente preaviso:

- 1 grupo de técnicos /as (Grupo A1 a A4 del Convenio del sector) Dos meses
- 2 grupo de personas mandos intermedios y dirección (Grupo B1 a B5 del Convenio del sector y directores/as) Tres meses
- 3 grupo de administrativos/as. (Grupo C1 a C5) Dos meses
- 4 grupo de operarios /as (D1 a D13) Un mes

Los tiempos indicados de preaviso podrán ser reducidos hasta un mínimo de 15 días si se trata a una situación de fuerza mayor, que obligue a la persona a tener que modificar su residencia y dejar de residir en la Isla trasladando su domicilio.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación una cantidad equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador o trabajadora en concepto de liquidación, saldo y finiquito, entendiéndose por liquidación todo concepto pendiente de pago. En el supuesto de que el saldo y finiquito diera un resultado negativo, la persona vendrá obligada a abonar a la empresa el saldo negativo, pudiendo la empresa reclamar dicha cantidad.

Artículo 19. Grupos Profesionales y Niveles.

1.- Por contrato de trabajo individual, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 y 22 del convenio del sector, se fijará el grupo profesional de clasificación de la persona trabajadora en función del grado de conocimientos, titulación, experiencia y pericia acreditados, que hayan sido determinantes en su contratación, según la descripción y codificación establecida en los citados artículos.

2.- El personal afectado por este Convenio quedará clasificado de acuerdo con los siguientes grupos profesionales, en los que se incluyen/añaden ciertos puestos de trabajo existentes en la empresa. Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de ellos se especifica en el convenio del sector. Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Los puestos de trabajo de nueva creación, sobre los existentes en el convenio del sector, serían los siguientes:

a) Grupo de Administrativos/as:

- Oficial administrativo/a de tercera código C4.1
- Auxiliar Administrativo/a de primera código C5.1



- Auxiliar administrativo/a de segunda, código C5.2

b) Grupo de operarios/as:

- Operador/a logístico código D15

D15. Operador/a logístico: es el personal que tiene por misión la supervisión de los materiales recibidos en la planta por bascula, así como la gestión de los diversos materiales recuperados, ya sea frente a los SIGs o frente a los clientes, resolviendo las eventuales incidencias en los traslados de éstos últimos.

3.En cada Grupo Profesional se engloban diferentes Puestos de Trabajo, que son “normalizados” para los/as trabajadores/as encuadrados en ese Grupo Profesional. La adscripción del trabajador/a un Puesto de Trabajo en concreto sólo refiere una ocupación prevalente.

4.Trabajos de Superior Grupo Profesional

Durante el tiempo en que desempeñe efectivamente funciones de un puesto de trabajo de superior grupo profesional, el/la trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva que exista entre el puesto de origen y el ocupado. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el/la trabajador/a puede ejercitar los siguientes derechos: ascenso, cobertura de vacante, reclamación de diferencias salariales entre grupos, reclamación del grupo profesional a través del proceso de clasificación profesional siempre que no exista obstáculo convencional o legal.

Capítulo IV

Artículo 20. Acuerdo en el Tamib

A partir del 1 de enero de 2025, el incremento del coste laboral por todos los conceptos (retribuciones, compensaciones y mejoras) será el siguiente en cada año:

Año	Incremento del coste laboral por todos los conceptos
2025	9,2%
2026	5%
2027	4,50%

Cada uno de los porcentajes indicados en la tabla serán utilizados por el Consell de Ibiza como índice de convenio en la fórmula de cálculo de los cánones para cada uno de los años.

Artículo 21. Tablas salariales.

Se adjunta al presente texto articulado como anexo las tablas salariales que serán de aplicación para los años 2025, 2026 y 2027.

Artículo 22. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base y los complementos salariales que se indican en las tablas salariales anexas, en función de su grupo, nivel profesional y puesto desarrollado.

Se respetarán a título personal las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultase superiores a las establecidas en el mismo.

La estructura retributiva será la siguiente:

- a) Salario Base: El salario base es el que se especifica para cada grupo y nivel profesional en el importe de las tablas salariales anexas para los años 2025, 2026 y 2027.
- b) Plus Transporte: para compensar los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo se establece el presente complemento por el importe mensual que figura en las tablas salariales. Este complemento, se abonará por día efectivamente trabajado en atención a su finalidad.
- c) Plus para trabajos penosos, Peligrosos y Tóxicos: se estará a lo establecido en el art. 34 del vigente convenio general del Sector.
- d) Plus asistencia: se abonará a los trabajadores /trabajadoras, el Plus de Asistencia que figura en las tablas anexas. Sólo corresponderá su abono por día efectivamente trabajado, con la salvedad de lo dispuesto en las licencias retribuidas del presente convenio.
- e) Plus Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6.00 horas, tendrán un plus nocturnidad, de carácter funcional y no consolidable, y por el importe que figura en las tablas salariales anexas. Si una persona realiza su turno de trabajo durante más de 5 horas nocturnas continuadas (entre las 22 y las 6) todo su turno tendrá la consideración de horas nocturnas.
- f) Trabajo en festivos: Teniendo los servicios del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos de servicio, se abonará en el importe que se refleja en la tabla salarial anexa.
- g) Gratificaciones Extraordinarias: de conformidad a lo contenido en las tablas salariales que se anexan, las personas trabajadoras tienen derecho a dos pagas extraordinarias, denominadas de verano y Navidad, que se abonarán en el mes de junio la primera de ellas, y en el mes de noviembre la segunda. Se abonarán cada una a razón de 30 días del salario base y se devengarán en proporción al tiempo realmente trabajado, descontándose los periodos de suspensión del contrato.
- h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una tercera paga contemplada en el artículo 39 del convenio del sector, denominada paga de beneficios, cuyo importe será:
Para el año 2025 la paga se abonará a razón del 75% del salario base y para el año 2026 y siguientes la paga se abonará a razón de 30 días de salario base (100% del salario base).
La paga se abonará prorrateada mensualmente descontándose los periodos de suspensión del contrato.
- i) Compensación de Navidad y Año Nuevo: Se abonará una compensación extraordinaria al personal que deban prestar servicio, entre las 15:00 horas de los días de Nochebuena y Nochevieja, y las 23:00 horas del día siguiente, a razón de 150 € brutos, siendo asignados los turnos prioritariamente a las personas voluntarias.
- j) Fidelidad (FD): Es el complemento personal percibido como aumentos periódicos por años de servicio. Se devengarán por el cumplimiento de trienios hasta el máximo de 5 módulos y en la cuantía correspondiente al grupo que se indica a continuación.

Grupo de personas mandos intermedios a razón de 32,69€ brutos mensuales

Grupo de técnicos/as a razón de 28,34€ brutos mensuales.

Grupo de administrativos/as a razón de 19,58 € brutos mensuales

Grupo de operarios/as a razón de 19,58€ brutos mensuales.

Este complemento entra en vigor a partir del año 2025. Para el cálculo del primer trienio únicamente se computarán los años de servicio desde el 1 de abril de 2021 en adelante y se empezará a percibir cumplido el primer trienio a partir del 1.1.2025.



Artículo 23. Horas extraordinarias:

Se estará al cumplimiento de la normativa vigente en materia de realización, regulación y abono de las horas extraordinarias. En caso de realizarse, el importe de estas será el que se refleja en las tablas salariales anexas.

Artículo 24. Bajas de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras que sufran accidente laboral o enfermedad profesional percibirán en la primera baja anual unida a la prestación pública que les pudiera corresponder por esa contingencia un complemento económico hasta alcanzar el 100% de su base reguladora total del mes anterior al inicio de la baja que incluye el prorrateo de las pagas extraordinarias, durante un máximo de 90 días posteriores al hecho causante y del día 91 hasta los 365 días un complemento económico hasta alcanzar el 90% de su base reguladora en los mismos términos.

Si una persona tiene una enfermedad común o accidente no laboral que conlleva su hospitalización, percibirá en la primera baja anual unida a la prestación pública que les pudiera corresponder por esa contingencia un complemento económico hasta alcanzar el 100% de su base reguladora total del mes anterior durante el tiempo en que esté hospitalizado y hasta un máximo de 30 días naturales. El complemento incluirá el prorrateo de las pagas extraordinarias.

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales. Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésimo novena. Igualmente se considerará en situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella en la que se encuentre la persona trabajadora donante de órganos o tejidos para su trasplante. Las situaciones especiales de incapacidad temporal no contarán a los efectos del cómputo de la primera baja, complementado la baja si conlleva hospitalización en los mismos términos que la enfermedad común.

Artículo 25 Póliza de accidentes

En caso de muerte, invalidez permanente absoluta para trabajar e invalidez total para cualquier tipo de trabajo, causadas por accidente laboral, se indemnizará a las personas trabajadoras o a sus familiares con 46.000€ respectivamente por las situaciones descritas.

La empresa contratará una póliza de seguros que cubran los riesgos citados.

Capítulo V**Artículo 26. Prevención de Riesgos Laborales.**

La seguridad y la salud laboral necesitan de la colaboración activa de todo el personal de la empresa, que recibirán la formación adecuada para desarrollar su trabajo, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. La política de seguridad y salud incorporará la perspectiva de género.



Capítulo VI

Artículo 27. Representación legal de las personas trabajadoras.

Los/as miembros de los Comités de Empresa, delegados/as de personal, delegados/as sindicales y delegados/as de prevención tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos en las leyes.

Capítulo VII

Artículo 28. Equipos, material de trabajo y vehículos.

La persona trabajadora será responsable del buen uso los equipos, vehículos, herramientas o material de trabajo que le sean entregados por la empresa para la realización de su trabajo.

Artículo 29. Programas informáticos, comunicaciones, utilización y uso.

La persona trabajadora se obliga a utilizar aquellos programas y software que se establezcan en los procedimientos y normas de la Empresa, la utilización de dichos programas y software se realizará siempre para desarrollar su actividad profesional y en beneficio de la empresa y no para uso particular. Queda terminantemente prohibido el uso de software o programas ilegales no autorizados por la empresa.

Capítulo VIII

Medidas planificadas conforme a lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Artículo 30. Cláusula de igualdad de trato y no discriminación.

Se establecen los siguientes principios generales:

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad de sexo genérica o familiar.

Las partes firmantes se comprometen a impulsar el análisis y promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y se comprometen a cumplir con las medidas que se recogen el Plan de Igualdad de la empresa, e impulsar cualquier medida de integración y diversidad.



Artículo 31. Acceso al empleo

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Si la empresa utilizase una empresa externa para la selección y reclutamiento de personas, deberá garantizar que las misma cumple con lo dispuesto en el Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

El sistema de selección de personal evaluará las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Artículo 32. Clasificación y promoción profesional

El sistema de clasificación se basará exclusivamente en criterios objetivos, tales como la capacidad, la formación y la cualificación, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones.

Los criterios a utilizar en los procesos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad de sexo genérica o familiar o por cualquier otra causa.

La empresa a través del plan de igualdad y su comisión buscarán medidas que favorezcan la integración de la mujer en puestos subrepresentados.

Artículo 33. Formación, sensibilización y lenguaje

La empresa integrará en su plan de formación los módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trabajo y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidades en la dirección de personas y recursos humanos.

Los aspectos que deberá contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Formación para garantizar el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Toda persona trabajadora se dirigirá a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación tanto oral como escrita, a excepción de la documentación oficial.



Artículo 34. Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo

Toda persona trabajadora se dirigirá a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, a excepción de la documentación oficial.

La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr un entorno laboral diverso inclusivo y seguro.

Artículo 35. Permisos y beneficios sociales

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar, puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Artículo 36. Régimen disciplinario

El régimen disciplinario viene contemplado en el Convenio del sector.

Se acuerda que tendrán la consideración de faltas además de las incluidas en el Convenio del sector, las siguientes:

Será constitutivo de falta leve:

Las manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente sin premeditación alguna y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBI.

Será constitutivo de falta grave:

Los chistes, burlas que ridiculicen el sexo, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra circunstancia personal.

Será constitutivo de falta muy grave:

La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

Artículo 37. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.

1.- Declaración de principios: Entre los Principios de Conducta y Actuación de la empresa está incluido el respeto a todas las personas. La empresa manifiesta su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la misma ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza



2.- Ámbito de aplicación:

El presente protocolo será de aplicación directa a todas las personas que trabajan en UTE GIREF, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición y a proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3.-Definiciones y medidas preventivas:

Se considera acoso y violencia contra las personas LGTBI cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas la ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Medidas preventivas: Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- Sensibilizar a la plantilla en las formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, aplicando las medidas disciplinarias que correspondan.
- Fomentar el conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Llevar a cabo las acciones formativas contempladas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

4.-Principios rectores y garantías del procedimiento

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que deberán ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinan en el presente protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas en proceso de investigación o resueltas.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también a quien formule una denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá un trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida
- Principio de contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.



- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso

5.-Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

6.- Procedimiento de actuación.

- a. El procedimiento se inicia por la presentación de una denuncia por parte de: (i) directamente por la persona presuntamente afectada, (ii) a través de los representantes de las personas trabajadoras (iii) por cualquier otra persona autorizada por la víctima o que tenga conocimiento de la situación.

En el caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo

- b. La denuncia se podrá dirigir:

- Directamente al Canal de Denuncias
- Al departamento de recursos humanos

- c. Tras la recepción de la queja o denuncia y tras analizar que la denuncia cumple con los requisitos exigidos, se admitirá a trámite, y se investigará.

En el plazo de 3 días hábiles se acusará recibo de la denuncia recibida, informándose de la admisión o inadmisión a trámite de la misma.

Se procederá a dar traslado de la denuncia a la comisión instructora, que se constituirá en el plazo máximo de tres días hábiles desde el acuse de recibo.

- d. La Comisión instructora se creará para cada caso en el plazo indicado, y estará formada por tres personas, constituidas por los siguientes componentes:

- 1.- Un instructor principal, responsable de levantar actas y custodiar la documentación física del expediente.
El instructor principal será designado por la empresa pudiendo ser un profesional externo.
- 2.- Un segundo instructor designado por la empresa.
- 3.-Un tercer instructor.
El instructor será designado entre la representación legal de las personas trabajadoras.

Los instructores serán los responsables de coordinar todas las actuaciones para resolver el expediente, controlar los plazos del procedimiento, custodiar la documentación física que obre en su poder y elaborar el informe de conclusiones.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora realizarán la investigación bajo el principio de imparcialidad respecto a las partes afectadas, si existiera amistad íntima o enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.



6- Expediente.

La Comisión será la encargada de tramitar el expediente. El expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la comisión.

La comisión deberá dar audiencia de las partes denunciante y denunciada, con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere, así como recabar los documentos que sean precisas.

Durante el proceso y una vez finalizada la investigación, todas las personas que han participado en la instrucción e investigación guardarán absoluta confidencialidad y reserva.

La Comisión instructora podrá proponer medidas cautelares para la protección de la víctima.

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo mayor en cuyo caso dicha decisión deberá ser aprobada por unanimidad de la Comisión instructora.

El plazo se computa desde la presentación de la denuncia y se considera finalizado con la elaboración por parte de la Comisión instructora del informe de conclusiones.

El informe será vinculante y se remitirá a la Gerencia para la decisión final.

El informe debe contener como mínimo:

La descripción de los hechos

La metodología empleada

La valoración del caso

Los resultados de la investigación

Las medidas cautelares adoptadas si procede.

Y se deberá pronunciar sobre si se ha constatado indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura de expediente sancionador, o si no se aprecian indicios de acoso objeto del protocolo.

7.-Resolución

En esta fase, la Gerencia de la empresa, a la vista del informe y de sus conclusiones deberá adoptar la decisión final sobre el caso.

La constatación de existencia de acoso dará lugar a la incoación de un expediente sancionador y a la imposición de una sanción de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores.

La decisión final se pondrá en conocimiento de las personas denunciante y denunciada en el plazo de cinco días laborables y se informará del resultado al Comité de empresa.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se procederá a archivar la denuncia, sin menoscabo de adoptar las medidas que se consideren necesarias por parte de la empresa.



8.-Coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero hayan ocurrido hechos en la prestación de servicios para la UTE GIREF o en las instalaciones de la misma, UTE GIREF se compromete a colaborar en la investigación en coordinación con la empresa en la que presten servicios las personas afectadas.

Capítulo IX Igualdad de trato y no discriminación

Artículo 38 Igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Las partes firmantes del convenio manifiestan estar en contra de cualquier conducta que atente al respeto y la dignidad personal, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, y se comprometen a velar para garantizar la igualdad de trato y no discriminación.

ANEXO TABLAS SALARIALES 2025-2027

TABLAS SALARIALES 2025

Categoría salarial Categoría / Meses	S.Base	Seguro Acc.	Asistencia	Part B°	Peligrosidad	Transporte	Mejora	Específico	Bruto Tablas	Precio Hora Noche	Precio Hora Extra	Festivo Trabajado	Precio C° Turno
14	12	12	12	12	11	12	12						
		30%		20%									
Técnico/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
Técnico/a ayudante	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 técnico/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
Carretilero/a-prensista	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 logístico	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

Categoría salarial Categoría / Meses	S.Base	Seguro Acc.	Asistencia	Part Bº	Peligrosidad	Transporte	Mejora	Específico	Bruto Tablas	Precio Hora Noche	Precio Hora Extra	Festivo Trabajado	Precio Cº Turno
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
Peón/a planta/limpieza	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
Peón a 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	
Encargado/a producción	1.972,34	3,95	591,70	123,27	394,47	160,00	88,38		43.954	3,29	28,13	148,23	
Encargado/a mantenimiento	1.921,97	3,95	576,59	120,12	384,39	160,00	73,01		42.724	3,21	27,34	148,23	
Encargado/a procesos	1.958,91	3,95	587,67	122,43	391,78	160,00	122,01		44.079	3,27	28,21	148,23	
Encargado/a vertedero	1.958,91	3,95	587,67	122,43	391,78	160,00	162,31		44.562	3,27	28,52	139,19	
Encargado/a 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 administrativo 2ª	1.763,02	3,95	528,91	110,19	0,00	160,00	114,18	198,69	37.913				
Oficial administrativo 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 = salario base//Seguro acc.= seguro accidentes// Part.Bº= Participación en beneficios

TABLAS SALARIALES 2026

Categoría salarial Categoría / Meses	S.Base	Seguro Acc.	Asistencia	Part Bº	Peligrosidad	Transporte	Mejora	Específico	Bruto Tablas	Precio Hora Noche	Precio Hora Extra	Festivo Trabajado	Precio Cº Turno
14	12	12	12	12	11	12	12						
		30%		20%									
Técnico/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
Técnico/a ayudante	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 técnico/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
Carretillero/a-prensista	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



Categoría salarial Categoría / Meses	S.Base	Seguro Acc.	Asistencia	Part B°	Peligrosidad	Transporte	Mejora	Específico	Bruto Tablas	Precio Hora Noche	Precio Hora Extra	Festivo Trabajado	Precio C° Turno
Operador/a logístico	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
Peón/a planta/limpieza	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
Peón a 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
Encargado/a producción	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
Encargado/a mantenimiento	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
Encargado/a procesos	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
Encargado/a vertedero	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
Encargado/a 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
Oficial administrativo 2ª	1.833,54	3,95	550,06	152,79	0,00	160,00	118,74	191,64	39.636				
Oficial administrativo 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 = salario base//Seguro acc.= seguro accidentes// Part.B°= Participación en beneficios// Precio c° turno= precio cambio turno

TABLAS SALARIALES 2027

Categoría salarial Categoría / Meses	S.Base	Seguro Acc.	Asistencia	Part B°	Peligrosidad	Transporte	Mejora	Específico	Bruto Tablas	Precio Hora Noche	Precio Hora Extra	Festivo Trabajado	Precio C° Turno
14	12	12	12	12	11	12	12						
		30%		20%									
Técnico/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
Técnico/a ayudante	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 técnico/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
Carretillero/a-prensista	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



Categoría salarial Categoría / Meses	S.Base	Seguro Acc.	Asistencia	Part B°	Peligrosidad	Transporte	Mejora	Específico	Bruto Tablas	Precio Hora Noche	Precio Hora Extra	Festivo Trabajado	Precio C° Turno
Operador/a logístico	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
Peón/a planta/limpieza	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
Peón a 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
Encargado/a producción	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
Encargado/a mantenimiento	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
Encargado/a procesos	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
Encargado/a vertedero	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
Encargado/a 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 administrativo 2ª	1.906,88	3,95	572,06	158,91	0,00	160,00	123,49	199,30	41.149				
Oficial administrativo 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 = salario base//Seguro acc.= seguro accidentes// Part.B°= Participación en beneficios// Precio c° turno= precio cambio turno

