



*RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "UTE Badajoz Sur 3". (2023060792)*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "UTE Badajoz Sur 3" –código de convenio 06100802012023- que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2022, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por cinco miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 2 de marzo de 2023.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE BADAJOZ SUR 3 CON SU  
PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE  
RESIDUOS DOMÉSTICOS Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN DIVERSOS  
MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ - ZONA SUR

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

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

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa UTE Badajoz Sur 3 (integrada por las mercantiles Valoriza Servicios Medioambientales, S.A., Agroforex Servicios Urbanos, S.L. y Ecovias & CC, S.L.) y la representación legal de los trabajadores del servicio de recogida y transporte de residuos domésticos y servicios complementarios en diversos municipios de la provincia de Badajoz - Zona Sur.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas trabajadoras, comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1 .1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que presten sus servicios con la Empresa UTE BADAJOZ SUR 3, adscritos al recogida y transporte de residuos domésticos y servicios complementarios en diversos municipios de la provincia de Badajoz (Zona Sur PROMEDIO).

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.



Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se registrará a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

La duración del presente convenio es de dos (2) años, dentro del periodo comprendido desde el 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023. Entrará en vigor el día siguiente de su firma sin perjuicio de su eficacia general a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura (DOE). Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 01 de julio de 2022.

Finalizada la duración pactada del convenio éste extenderá su aplicación y vigencia en los términos establecidos en el artículo 86 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores. El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia.

### **Artículo 4. Condiciones.**

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

### **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas, en caso contrario, serán absorbidas y compensadas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Operará la compensación y absorción salarial cuando en cómputo anual y por todos los conceptos, la suma de los ingresos realmente percibida por cualquier concepto, sea superior a la que corresponda por convenio colectivo, o norma de general aplicación.

**Artículo 6. Comisión Mixta paritaria.**

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por dos representantes de la empresa y dos miembros de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- e) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Los Acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente, firmantes del acuerdo. Cuando se trate de interpretar el Convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

**Artículo 7. Subrogación del personal.**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicio públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181) o el convenio que lo sustituya.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre enti-



dades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad en que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad u organismo o entidad pública, que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, así como el puesto de trabajo donde cada uno de los trabajadores venía prestando sus servicios.

## CAPÍTULO II

### **Organización del trabajo**

#### **Artículo 8. Jornada Laboral.**

Se establece la jornada laboral máxima de treinta y siete horas y media efectivas de trabajo semanales computadas en promedio anual. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

Los trabajadores tendrán derecho a veinte minutos de descanso para bocadillo, siempre que su jornada supere las seis horas de trabajo continuado, considerándose como tiempo de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, librando los días que cierre la Planta de Transferencia más cercana (sábado o domingo), salvo en aquellos centros en los que se presta servicios de lunes a domingo con los descansos establecidos por cuadrante.

A partir del 01 de enero de 2023 las personas trabajadoras mantendrán el día de libranza habitual del que disfrutaban actualmente, elaborándose un cuadrante rotativo al efecto en el que se fijará un día de libranza semanal adicional.

El personal de nueva contratación o que tengan alguna ampliación temporal de jornada podrán tener una jornada de lunes a domingo con los descansos establecidos por cuadrante (dos días en idénticas condiciones a las descritas anteriormente).

#### **Artículo 9. Organización y productividad.**

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional.



La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

### **Artículo 10. Permisos y Licencias.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En los casos de fallecimiento del cónyuge o hijos se ampliará el plazo en un día, (3).

En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, el permiso se disfrutará comenzando en día laborable, pudiendo disfrutarse mientras persista la causa que da lugar al permiso.

- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) 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 período determinado, se estará a lo que ésta 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 del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



g) Dos días de asuntos propios a partir del 01 de enero de 2023. El personal con contrato indefinido y/o que al menos tenga 12 meses de vinculación ininterrumpida en la empresa, tendrá derecho al disfrute de dos días de asuntos propios, los citados días deberán ser disfrutados de enero a diciembre del año natural. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. El resto de personal, es decir aquel que no tenga contrato indefinido y/o que tengan una vinculación inferior a un año, tendrá la parte proporcional.

Dichos días deberán ser solicitados con cinco días de antelación, salvo causas de fuerza mayor y por escrito. Si coincidiese dicho permiso en dos o más casos se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud escrita. En el caso de que por necesidades del servicio se negase el derecho al disfrute de alguno de los días correspondientes a esta licencia, se ampliará el derecho a su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente.

En cualquier caso, los días que pudiesen denegarse por motivo del servicio deberán ser solicitados por el trabajador antes del 1 de diciembre del ejercicio en curso.

A partir del 01 de enero de 2024 se añadirá un día de asuntos propios, siendo en total 3 días de asuntos propios.

h) El día 3 de noviembre día de San Martín de Porres, no obstante, las partes acuerdan sustituir, a partir del 01 de enero de 2023, el citado día por un día de asuntos propios, el cual ya ha sido incluido dentro de los días anteriormente citados.

### **Artículo 11. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales reglamentarias del personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que fuera su modalidad de contratación laboral, se fijan en 30 días naturales (a excepción de aquellas personas trabajadoras que tengan otros derechos previos consolidados), las cuales se disfrutarán en turnos de 15 días:

1º. Vacaciones de Verano.

Se disfrutarán en los meses de; Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

2º. Vacaciones de Invierno:

Se disfrutarán en los meses de; Mayo, Octubre, Noviembre y Diciembre.

Dichos cuadrantes, y dadas las características de la empresa de producción continuada, el periodo de vacaciones retribuidas tendrá carácter rotativo, garantizando un mínimo de personal por grupo profesional y servicio que se concretará en el calendario pactado. No obstante,



los trabajadores de la misma función profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la empresa, podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes. En caso de que exista negativa al cambio por parte de la empresa, ésta deberá estar debidamente razonada.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en festivos ni en día de descanso. El abono será el que determina el Anexo I para cada categoría.

### **Artículo 12. Excedencias.**

Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador o trabajadora si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

Por cuidado de hijos.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.



Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

### **Artículo 13. Maternidad, paternidad y lactancia.**

Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.



El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**Paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en el apartado anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corres-



ponderará solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento a petición del trabajador, el cual deberá de comunicar previamente dicho derecho.

Lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad.

## CAPÍTULO II

### **Condiciones económicas**

#### **Artículo 14. Salario Base.**

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este Convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

**Artículo 15. Plus Tóxico-Penoso-Peligroso.**

Con motivo de la realización de labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará este plus, de carácter funcional y no consolidable, siendo su importe el establecido en la tabla salarial anexa.

A partir del 01 de julio de 2022 el importe del Plus Tóxico-Penoso-Peligroso se adecuará a un importe fijo mensual consistente en un 25% sobre el salario base, abonándose el mismo en 12 mensualidades, siendo de carácter funcional y no consolidable y calculados sobre el salario base vigente en cada momento siendo su importe el establecido en la tabla salarial anexa.

**Artículo 16. Plus de Nocturnidad.**

Aquellos trabajadores que realicen su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintidós y las seis horas, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25% del Salario Base de su categoría. No será de aplicación el citado plus al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente en jornada nocturna.

No obstante, aquellos trabajadores que vengán percibiendo una cuantía superior en el Plus Nocturno a la referida en este convenio, la seguirán manteniendo hasta su convergencia con las tablas salariales expuestas.

**Artículo 17. Plus de transporte.**

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría, teniendo el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

El plus transporte establecido en las tablas salariales anexas aplicables desde el 01 de julio de 2022 está calculado para cada categoría en función de 25 días de trabajo efectivo.

No obstante, aquellos trabajadores con jornada a tiempo parcial percibirán los días efectivos de trabajo, el citado plus completo.

**Artículo 18. Plus provincial.**

Con motivo de homogeneizar y unificar las condiciones del personal afecto por el presente convenio, las partes acuerdan la creación del presente plus, el cual igualmente se percibirá al objeto de compensar la movilidad que representa dentro del servicio.

Por ello, dicho plus compensará el salario bruto anual del trabajador expuesto en la tabla salarial anexa, de modo que para el cálculo de este plus, se tendrá en cuenta las retribuciones



totales anuales brutas que de cada trabajador perciba, compensando y absorbiendo dicho plus la suma de los ingresos realmente percibida por cualquier concepto que supere los importes brutos establecidos en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 19. Plus Festivo y plus domingo.**

Debido al carácter público del servicio que se realiza, cuando tengan que prestarse servicios en domingos (entendiéndose a estos efectos como domingo el día en el que habitualmente libre, sea sábado o domingo) por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá una compensación por el trabajo de dichos festivos que será única y exclusivamente económica, percibiendo la cantidad establecida en el Anexo I por categoría.

Las personas trabajadoras que presten servicios algún festivo del año o los domingos de julio o agosto (entendiéndose a estos efectos como domingo el día en el que habitualmente libre, sea sábado o domingo) percibirán las siguientes cantidades durante la vigencia del convenio:

- Conductor: 125 €/brutos/día.
- Peón: 110 €/brutos/día.

No será de aplicación lo estipulado en los párrafos anteriores al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los festivos.

### **Artículo 20. Plus desplazamiento.**

Compensará el desplazamiento por días, desde el centro de trabajo al cual está adscrito el trabajador o trabajadora, a cualquier otro centro, tal y como se estipula en la tabla incluida como Anexo II.

### **Artículo 21. Pagas Extraordinarias.**

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se abonarán el 15 de marzo, 15 de junio y el 15 de diciembre y que se ajustarán a las siguientes normas.

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Marzo, Verano y de Navidad.
- Cuantía: Será la fijada en el Anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo.
- Período de devengo: La paga de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, la paga de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre.

**Artículo 22. Horas Extraordinarias.**

De común acuerdo ambas partes deciden la supresión, siempre que el servicio lo permita, de las horas extraordinarias con carácter general.

En caso de realizarlas la empresa, en función de las necesidades del servicio, se procederá al abono de las horas extraordinarias en la cuantía establecida en el Anexo I para cada categoría o bien compensarlas por tiempos de descanso, en cuyo caso serán solicitados por el trabajador con tiempo suficiente para la organización del trabajo en la empresa, para los disfrutes de los mismos.

## CAPÍTULO IV

**Clasificación profesional****Artículo 23. Clasificación profesional.**

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con las definiciones de grupos y funciones profesionales contempladas en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181) o aquel que le sustituya.

Cada grupo profesional estará comprendido por funciones profesionales, de modo que dichas funciones podrán ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño. Asimismo, todo trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas retributivas del convenio colectivo según las funciones realmente efectuadas.

**Artículo 24. Polivalencia funcional**

Dadas las peculiaridades de los servicios que se prestan, ambas partes acuerdan la polivalencia funcional de las tareas a realizar por los trabajadores/as adscritos a este convenio teniendo por tanto la obligación de realizar cualquier trabajo o tarea que les fuera encomendada respetándose las retribuciones de la función profesional prevalente del trabajador/a.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador/a percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

**Artículo 25. Contrataciones.**

Con independencia de lo contenido en el presente artículo, el ingreso al trabajo se realizará en todo caso con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

**CAPÍTULO V****Salud laboral****Artículo 26. Salud Laboral.**

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE n.º 269, de 10 de noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre Salud y Seguridad y, a tal efecto, se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.



La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores/as, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Las obligaciones de las personas trabajadoras en la materia, están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el art. 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del ET.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador/a deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

### **Artículo 27. Ropa de trabajo**

La empresa entregará, al iniciarse la actividad de la persona trabajadora en la empresa, y en base a la estacionalidad de la misma, las siguientes prendas de trabajo:

- Verano: 2 pantalones de verano, 2 polos de manga corta, 1 chaqueta y 1 gorra.
- Invierno: 2 pantalones de invierno, 2 polos de manga larga y 2 polares.
- Anualmente: 1 juego de calzado, 1 gorro y 1 braga.
- Bianualmente: 1 anorak y 1 traje agua.



En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador/a, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación y entrega de las mismas.

La empresa entregará un par de calzado al iniciarse la actividad del trabajador/a en la empresa, siendo el reglamentario para cada puesto de trabajo. Al tratarse de un EPI la empresa sustituirá el calzado cuando sea necesario por su deterioro, debiendo el trabajador/a hacer entrega del calzado anterior al igual que se hace con el resto de EPI'S.

## CAPÍTULO VI

### Otros

#### **Artículo 28. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Es compromiso de las partes el velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

#### **Artículo 29. Igualdad de oportunidades.**

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.



Las partes firmantes del presente Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, y muy especialmente con las mujeres.

En este sentido, las partes reconocen de forma expresa la aplicación del Plan de Igualdad suscrito entre Valoriza Servicios Medioambientales, SA, y los sindicatos UGT y CCOO (publicado en el BOE Núm. 76 de 29 de marzo de 2019) cuya vigencia es de cuatro años, extendiéndose ésta desde el 02 de octubre de 2018 hasta el 02 de octubre de 2022 y manteniéndose vigente hasta que se apruebe uno nuevo.

Además de lo anterior, las partes reconocen que existe, y se encuentra implantado en la empresa, un protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios, que permite la protección de cualquier persona trabajadora ante tales situaciones. Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de las personas trabajadoras en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa, por cualquier vía de comunicación. Así pues, las partes se adhieren al protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso y actos discriminatorios de Sacyr Servicios.

### **Artículo 30. Garantías y derechos sindicales.**

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador/a ni perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.
- d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.
- e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados/as de personal o miembros del



Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.

- f) Los Representantes de los trabajadores comunicarán previamente y documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.
- g) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.
- h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

### **Artículo 31. Complemento de IT.**

Con fecha de efectos del 01 de enero de 2023 en los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, se garantiza desde el cuarto día de la baja, y durante la primera baja del año, el 75% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias según convenio, como mejora del subsidio recibido, excluyendo de éstas los conceptos de carácter indemnizatorio.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se garantiza desde el primer día de la baja, y durante la primera baja del año, un

complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal, como máximo del 15% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias contenidas en el presente convenio, excluyendo de éstas los conceptos de carácter indemnizatorio.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos, así como el incumpliendo de los plazos legalmente establecidos para la entrega a la empresa de los partes médicos de alta/baja y sucesivos de confirmación, será como mínimo, y con independencia de las responsabilidades disciplinarias que pudiesen conllevarse de dicho comportamiento, motivo suficiente para anular totalmente el complemento económico a la prestación de la seguridad social durante el periodo que reste del proceso, hasta el alta médica.

**Artículo 32. Sometimiento al ASEC-EX.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterán, a los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores, al plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al Procedimiento de Mediación-Conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de la partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**Disposición adicional primera. Incrementos salariales.**

Las partes acuerdan que los efectos económicos se producirán desde el 01 de julio de cada año de vigencia del convenio y hasta el 30 de junio del año siguiente, así:

- Con fecha de efectos del 01 de julio de 2022 se procederá a incrementar las tablas salariales vigentes con el IPC del año 2021 (6,5%), pasando a ser estas las tablas salariales definitivas aplicables desde el 01/7/2022 al 30/06/2023. Se adjuntan como Anexo I las tablas salariales desde el 01/07/2022 al 30/06/2023.



- Con fecha de efectos del 01 de julio de 2023 se procederá a incrementar las tablas salariales definitivas del 01/7/2022 al 30/06/2023 con el IPC del año 2022, pasando a ser estas las tablas salariales definitivas del período 01/07/2023 al 30/06/2024.

En el caso de que un nuevo adjudicatario inicie de forma efectiva la prestación del servicio antes del 30 de junio de 2024 se estará a lo dispuesto en los Pliegos rectores de la licitación.

**Disposición adicional segunda.**

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

**Disposición adicional tercera.**

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Publica Viaria,

Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

**Disposición adicional cuarta.**

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rijan cada acto.

**Disposición adicional quinta.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán en función de la jornada que se realice.

**ANEXO I**

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS UTE BADAJOZ SUR 3 DESDE EL 01/01/2022 AL 30/06/2022  
(A EXCEPCIÓN DE VILLAFRANCA DE LOS BARROS)

	11	273	273	273	1	1	1	1	1	1	12
<b>Categoría</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Transporte</b>	<b>Plus penoso</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Paga Marzo</b>	<b>Paga Verano</b>	<b>Paga Navidad</b>	<b>Plus Prov.</b>	<b>Bruto anual</b>		
Encargado/a	1.049,69	4,84	8,75	1.393,18	1.049,69	1.049,69	1.049,69	240,76	22.687,11		
Administrativo/a	891,69	n/a	n/a	891,69	891,69	891,69	891,69	376,23	17.890,16		
Conductor/a	891,69	4,84	7,42	1.201,00	891,69	891,69	891,69	77,37	17.961,39		
Peón Especializado/a	705,39	4,84	5,83	974,32	705,39	705,39	705,39	135,17	15.384,12		
Capataz	891,69	4,84	7,42	1.201,00	891,69	891,69	891,69	77,37	17.961,39		
Mecánico/a Conductor/a	891,69	4,84	7,42	1.201,00	891,69	891,69	891,69	77,37	17.961,39		

<b>Categoría</b>	<b>Festivo</b>	<b>H. Extra</b>	<b>P. Cond.</b>	<b>P. Nocturno</b>	<b>P- Mecánico 12 meses</b>
Encargado/a	51,33	11,19	11,19	8,75	n/a
Administrativo/a	51,33	9,99	n/a	7,43	n/a
Conductor/a	51,33	9,99	n/a	7,43	n/a
Peón Especializado/a	51,33	8,79	9,99	5,88	n/a
Capataz	51,33	9,99	n/a	7,43	n/a
Mecánico/a Conductor/a	51,33	9,99	n/a	7,43	149,7



TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS VILLAFRANCA DE LOS BARROS DESDE EL 01/01/2022 al 30/06/2022

	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	2	1	1
<b>Categoría</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Noct. Fija</b>	<b>Complemento Tóxico</b>	<b>Paga Extra</b>	<b>Paga Marzo</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Bruto Anual</b>
Peón Villafranca	705,00	0	0	211,50	916,50	458,25	916,50	13.289,25
Conductor/a Villafranca	705,00	40,75	0	211,50	957,25	478,62	957,25	13.880,12
Peón Noct. Villafranca	705,00	0,00	176,25	211,50	916,50	458,25	916,50	15.228,00
Conductor/a Noct. Villafranca	705,00	40,75	176,25	211,50	957,25	478,62	957,25	15.818,87

<b>Categoría</b>	<b>Precio Noct.</b>	<b>Horas Extras</b>	<b>Precio Festivo</b>
Peón Villafranca	5,88	0	0
Conductor/a Villafranca	5,88	9,82	72,00
Peón Noct. Villafranca	0	0	0
Conductor/a Noct. Villafranca		0	0



TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS UTE BADAJOZ SUR 3 DESDE EL 01/07/2022 AL 30/06/2023  
(A EXCEPCION DE VILLAFRANCA DE LOS BARROS)

	11	11	12	1	1	1	1	12	
<b>Categoría</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Transporte</b>	<b>Plus penoso</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Paga Marzo</b>	<b>Paga Verano</b>	<b>Paga Navidad</b>	<b>Plus Prov.</b>	<b>Bruto anual</b>
Encargado/a	1.117,92	127,81	279,48	1.483,81	1.117,92	1.117,92	1.117,92	188,96	24.161,92
Administrativo/a	949,69	0,00	0,00	1.028,89	949,69	949,69	949,69	400,68	19.132,71
Conductor/a	949,69	127,81	237,42	1.279,13	949,69	949,69	949,69	24,93	19.128,97
Peón Especializado/a	751,26	127,81	187,82	1.037,69	751,26	751,26	751,26	98,56	16.397,78
Capataz	949,69	127,81	237,42	1.279,13	949,69	949,69	949,69	24,93	19.128,97
Mecánico/a Conductor/a	949,69	127,81	237,42	1.279,13	949,69	949,69	949,69	24,93	19.128,97

Inc. 6,50%

<b>Categoría</b>	<b>Domingo*</b>	<b>H. Extra</b>	<b>P. Cond.</b>	<b>P. Nocturno</b>	<b>P- Mecánico 12 meses</b>
Encargado/a	54,67	10,64	12,91	9,32	n/a
Administrativo/a	54,67	10,64	n/a	7,91	n/a
Conductor/a	54,67	10,64	n/a	7,91	n/a
Peón Especializado/a	54,67	9,36	10,14	6,26	n/a
Capataz	54,67	10,64	n/a	7,91	n/a
Mecánico/a Conductor/a	54,67	10,64	n/a	7,91	159,43

\* Importe a percibir los domingos trabajados, excepto en los meses de julio y agosto que aplican los importes establecidos en el art. 19.

\* A los efectos del art. 19 se entiende como "domingo" el día en el que habitualmente se libre, sea sábado o domingo.



TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS VILLAFRANCA DE LOS BARROS DESDE EL 01/07/2022 AL 30/06/2023

	11	11	11	11	12	2	1	1	
	11	11	11	11	12	2	1	1	
<b>Categoría</b>	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Noct. Fija</b>	<b>Comp. Tóxico</b>	<b>Paga Extra</b>	<b>Paga Extra</b>	<b>Paga Extra</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Bruto Anual</b>
Peón Villafranca	750,83	20,48	0	187,71	976,07	976,07	488,04	976,07	14.153,13
Conductor/a Villafranca	750,83	63,88	0	187,71	1.019,47	1.019,47	509,73	1.019,47	14.782,42
Peón Noct. Villafranca	750,83	20,48	187,71	187,71	976,07	976,07	488,04	976,07	16.217,94
Conductor/a Noct. Villafranca	750,83	63,88	187,71	187,71	1.019,47	1.019,47	509,73	1.019,47	16.847,23

Inc. 6,50%

<b>Categoría</b>	<b>Precio Noct.</b>	<b>Hora Extra</b>	<b>Domingo*</b>
Peón Villafranca	6,26	0	0
Conductor/a Villafranca	6,26	10,46	76,68
Peón Noct. Villafranca	0	0	0
Conductor/a Noct. Villafranca	0	0	0

\* Importe a percibir los domingos trabajados, excepto en los meses de julio y agosto que aplican los importes establecidos en el art. 19.

\* A los efectos del art. 19 se entiende como "domingo" el día en el que habitualmente se libre, sea sábado o domingo.

**ANEXO II**

CALCULO IMPORTES DESPLAZAMIENTOS ENTRE CENTROS DE TRABAJO CON VEHÍCULO PROPIO

CENTRO	AZUAGA		CAMPILLO		HORNACHOS		JEREZ		LLERENA		VILLAFRANCA		VILLANUEVA		ZAFRA	
	KM	IMPORTE	KM	IMPORTE	KM	IMPORTE	KM	IMPORTE	KM	IMPORTE	KM	IMPORTE	KM	IMPORTE	KM	IMPORTE
AZUAGA			31,6	12,01 €	57	21,66 €	111	42,18 €	32	12,16 €	77,2	29,33 €	155	58,90 €	73	27,74 €
CAMPILLO	31,6	12,01 €			26,7	10,15 €	103	39,14 €	44,6	16,95 €	53,3	20,25 €	146	55,48 €	64,8	24,62 €
HORNACHOS	57	21,66 €	26,7	10,15 €			77	29,26 €	41,7	15,85 €	27,4	10,41 €	126	47,88 €	38,9	14,78 €
JEREZ	111	42,18 €	103	39,14 €	77	29,26 €			80,5	30,59 €	57,4	21,81 €	43,1	16,38 €	38,2	14,52 €
LLERENA	32	12,16 €	44,6	16,95 €	41,7	15,85 €	80,5	30,59 €			54,9	20,86 €	124	47,12 €	42,5	16,15 €
VILLAFRANCA	77,2	29,33 €	53,3	20,25 €	27,4	10,41 €	57,4	21,81 €	54,9	20,86 €			99,8	37,92 €	19,3	7,33 €
VILLANUEVA	155	58,90 €	146	55,48 €	126	47,88 €	43,1	16,38 €	124	47,12 €	99,8	37,92 €			81,3	30,89 €
ZAFRA	73	27,74 €	64,8	24,62 €	38,9	14,78 €	38,2	14,52 €	42,5	16,15 €	19,3	7,33 €	81,3	30,89 €		

## EJEMPLO

DE CAMPILLO A AZUAGA		POR 2 IDA Y VUELTA		RESULTADO	
31,6 KMS IDA	POR 0,19 IMP KM				12,01 €