



RESOLUCIÓN de 16 de mayo 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 Acta del Acuerdo sobre la modificación de los artículos 10 y 13, así como del texto con las modificaciones acordadas del Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, SL (RSU Zona Centro provincia de Badajoz)". (2023061984)

Visto el texto del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa "Fomento de Construcciones y Contratas Medio Ambiente, SA (RSU Zona Centro provincia de Badajoz)"-código de convenio 06100761012022-, publicado en el DOE n.º 242, de 20 de diciembre de 2022, en la que se recogen los acuerdos relativos a la modificación de los artículos 10 y 13 de dicho convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 la inscripción de la citada Acta, así como el texto del convenio con las modificaciones acordadas, 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, 16 de mayo de 2023.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA

**ACTA**

Representación Social.

D. Ramón Galindo Suárez.

Asesores.

D. Mateo Guerra Macías.

Representación Empresa.

D. Óscar Zubelzu Minguez.

D. Jaime Casablanca.

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Convenio Colectivo de la Empresa FCCC Medio Ambiente, SA), con su personal adscrito al servicio de recogida y transporte de residuos urbanos y servicios complementarios en diversos municipios de la provincia de Badajoz, con la asistencia indicada al margen,

ACUERDAN:

- 1º. Para dar cumplimiento a lo requerido en resolución de la Consejería de Educación y Empleo (Dirección General de Trabajo de Extremadura) se aprueba las modificaciones efectuadas en el convenio colectivo para el centro de trabajo arriba indicado, para los años 2022 y 2023, según el texto del mismo y las tablas salariales que se adjuntan a esta acta como cuerpo integrante de la misma, en virtud del cumplimiento del requerimiento de la Autoridad Laboral.
- 2º. Se acuerda modificar los artículos 10 y 13 del convenio colectivo, dejando su redacción ajustada a la normativa laboral vigente.
- 3º. Se acuerda dirigirse a la autoridad laboral a los efectos de depósito, registro y publicación del presente convenio.
- 4º. Se acuerda delegar a D. Luis Suarez Zarco la solicitud de inscripción del presente convenio, así como de cualquier otro trámite que sea necesario a efectos de depósito, registro y publicación del mismo.

Y sin más asuntos que tratar firman las partes en prueba de conformidad con el contenido del acta en la fecha arriba indicada.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SA, CON
SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE RSU DE LA ZONA CENTRO DE
LA PROVINCIA DE BADAJOZ

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa FCC Medio Ambiente, SA, y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Mérida (CC.OO.).

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 2º. Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todos los trabajadores, 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 FCC Medio Ambiente, SA, en su centro de trabajo de Santa Marta de los Barros, adscritos al servicio de recogida y transporte de residuos urbanos, y servicios complementarios, en diversos municipios de la provincia de Badajoz (Zona CENTRO 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 regirá 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 3º. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio es de dos (2) años, dentro del periodo comprendido desde el 1 febrero 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 Boletín Oficial de la Provincia.

Los efectos económicos del presente convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2022. Las cantidades correspondientes a los atrasos generados por este concepto se abonarán en una única paga, en la nómina del mes siguiente a su firma.

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 4º. 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 5º. 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 6º. 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 7º. 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 llevara 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, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

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.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 8º. 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.

Dichas jornadas de trabajo estarán distribuidas de lunes a domingo, siendo ésta continuada con carácter general.

Ambas partes acuerdan mantener el régimen de descansos actual, consistente en un día de descanso semanal que se llevará a cabo en la jornada del domingo o en sábado en aquellos servicios que así lo tienen establecido.

Para ello, la empresa presentará a la representación legal de los trabajadores, un cuadrante con los turnos de descanso junto con el calendario laboral y vacaciones.

Que así mismo, se respetaran las condiciones más beneficiosas que en materia de jornada semanal se vienen disfrutando a título personal.

Artículo 9º. 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 10º. 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.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y 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).
- 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. 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. 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.

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

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste 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 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho, a excepción en los casos de matrimonio.



Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Artículo 11º. 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, las cuales se disfrutarán en turnos de 15 días distribuidos linealmente en el período comprendido entre el que a continuación se indica, al objeto de que los turnos de vacaciones sean iguales o similares en número de operarios en cada uno de los meses del año en función de las necesidades del servicio:

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 12º. 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.

Los trabajadores, 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 tres meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Por cuidado de hijos.

Los trabajadores 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 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 permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año 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 13º. Permiso por nacimiento y cuidado del menor y lactancia.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.



CAPITULO II

Condiciones económicas

Artículo 14º. 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 15º. Plus Tóxico-Penoso-Peligroso.

Con motivo de la realización de labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará un importe fijo mensual consistente en un 25% sobre el salario base diario, 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 16º. 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 17º. Plus de transporte.

De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría (25 días de trabajo), por día efectivo de trabajo, teniendo el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

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



Artículo 18º. 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 19º. Plus, Festivo y plus Domingo.

Debido al carácter público del servicio que se realiza, cuando tengan que prestarse servicios en domingos y festivos por imperativos o necesidades del servicio, el personal percibirá una compensación por el trabajo de dichos festivos, que podrá ser económica o en días de descanso, siendo su realización de carácter voluntario. En caso de ser económica, se percibirá la cantidad establecida en el Anexo I por categoría, y en caso de elegir compensación con descanso, se tendrá derecho a un día de libranza elegido por el trabajador. En el caso de jornadas en domingo, el trabajador descansara un día de esa misma semana (anterior o posterior), que será el que designe la empresa teniendo en cuenta la organización del servicio, y por el cambio de su día de descanso habitual se le compensará con medio festivo, que podrá percibir económicamente (50 % del plus) o librando el día que el trabajador desee (junto con otro medio día).

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

El valor de dichos días, será el establecido en las Tablas Salariales.

Artículo 20º. 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 21º. 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.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Artículo 22º. 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, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

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 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., un trabajador 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 23º. 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 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.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., un trabajador 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.

Artículo 24º. 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.

CAPITULO V

Salud laboral

Artículo 25º. 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 los trabajadores afectados 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 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, 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 los trabajadores en la materia, están contenidas fundamentalmente en el Artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el Artículo 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 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 26º. Ropa de trabajo.

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

- Verano: Un pantalón y un polo de manga corta.
- Invierno: Un pantalón, un polo de manga larga y un polar.
- Bianualmente: Un anorak.



En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador, 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 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 hacer entrega del calzado anterior al igual que se hace con el resto de EPI 'S.

CAPITULO VI

Otros

Artículo 27º. 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 28º. 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.



Por ello, y dada la situación de subrepresentación de la mujer en el sector de nuestra actividad, las partes coinciden en la necesidad de establecer un programa de fomento de la contratación de mujeres sobre las siguientes premisas:

1. La empresa o centro de trabajo con representación sindical, la dirección de la Empresa y la misma determinarán las bases y condiciones del mismo para el tiempo de vigencia del Convenio.
2. En las empresas o centros de trabajo que carezcan de tal representación, el ingreso de mujeres se hará ajustándose siempre a las normas generales de contratación, y en caso de igualdad de mérito, teniendo la mujer un derecho preferente.

Artículo 29º. Garantías y derechos sindicales.

- a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.
- c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados 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 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 afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina men-



sual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador 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 30º. Seguro accidente.

La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de dieciocho mil euros (19.000 €) euros.

Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial o jurisdicción social competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivados de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.



Artículo 31º. Promoción del trabajador y aumento de jornada.

Cuando por necesidades del servicio hayan de cubrirse plazas vacantes definitivas o puestos de nueva creación, sólo cuando no pueda hacerse por promoción interna será objeto de oferta externa.

A tales efectos, en la promoción interna dentro del grupo profesional de operarios, tendrá preferencia el trabajador o la trabajadora que cuente con mayor antigüedad de entre los que soliciten el ascenso, siempre que cumplan los requisitos mínimos exigidos por la empresa.

La Empresa una vez decida cubrir el puesto, presentará las condiciones y requisitos para desempeñarlo a los Representantes de los Trabajadores, los cuales pueden disponer de pruebas, titulación, conocimiento del puesto e historial profesional, siendo la valoración de éstos a criterio de la empresa.

No obstante, lo anterior, se cubrirán libremente por la dirección de la empresa los puestos que hayan de ser desempeñados por Titulados, tanto en el campo técnico como el administrativo, y en cualquier caso, los que impliquen especial confianza, función de mando a todos los niveles, y directivos.

Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en puestos de mando y confianza a los seis meses y a los dos meses en el resto.

No obstante, lo anterior, si por necesidades del servicio, hubiese que aumentar la jornada de trabajo, los trabajadores que prestan sus servicios con Jornada Parcial, tendrán la prioridad para que se les complete la totalidad de la misma antes de contratar a otro trabajador.

Artículo 32º. Complemento de IT.

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 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 33º. 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.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales:

Para el año 2022: Se establece un incremento del 3,5% sobre tablas salariales 2021.

Para el año 2023: Se establece un incremento del 3% sobre tablas salariales 2022.

01/02/2023: Una vez vencida la prórroga del actual del contrato, se procederá a revisar las tablas salariales del año 2023 con el IPC a fecha 31 de diciembre de 2022, siendo de aplicación a partir de la citada fecha 01/02/2023.

No obstante, lo anterior, y al objeto de no perjudicar al personal con retribuciones superiores a las establecidas en las tablas salariales anexas, dada la compensación y absorción expuesta, las partes acuerdan para este personal, una pago único no consolidable por importe de la totalidad bruta incrementada en tablas, hasta que se produzca la convergencia salarial, siendo la misma por categoría la siguiente:

2022	
CATEGORÍA	Incremento salarial
ENCARGADO	794,11 €
CONDUCTOR	631,68 €
PEÓN ESPECIALIZADO	541,44 €
ADMINISTRATIVO	631,68 €

2023	
CATEGORÍA	Incremento salarial
ENCARGADO	704,49 €
CONDUCTOR	560,39 €
PEÓN ESPECIALIZADO	480,34 €
ADMINISTRATIVO	560,39 €



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 Pública 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**

3,50%
2022

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS PROVINCIAL	VACACIONES	PAGA DE MARZO	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.091,49 €	116,14 €	225,72 €	200,56 €	1.633,91 €	1.292,05 €	1.292,05 €	1.292,05 €	23.483,04 €
ENCARGADO DE TALLER	1.057,21 €	116,14 €	264,30 €	39,75 €	1.477,40 €	1.096,96 €	1.096,96 €	1.096,96 €	21.019,67 €
CONDUCTOR	927,21 €	116,14 €	231,80 €	39,75 €	1.314,90 €	966,96 €	966,96 €	966,96 €	18.679,67 €
PEÓN ESPECIALIZADO	733,48 €	116,14 €	183,37 €	94,33 €	1.127,32 €	827,81 €	827,81 €	827,81 €	16.011,24 €
ADMINISTRATIVO	927,21 €	116,14 €		225,20 €	1.268,54 €	1.152,41 €	1.152,41 €	1.152,41 €	18.679,75 €

2022

CATEGORÍA	FESTIVO	NOCTURNO	HORA EXTRA
ENCARGADO	125,00 €	9,09 €	13,63 €
CONDUCTOR	125,00 €	7,73 €	10,84 €
PEÓN ESPECIALIZADO	110,00 €	6,12 €	9,29 €
ADMINISTRATIVO	110,00 €	7,73 €	10,84 €



3,00%
2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS PROVINCIAL	VACACIONES	PAGA DE MARZO	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.124,24 €	119,62 €	232,49 €	206,58 €	1.682,92 €	1.330,82 €	1.330,82 €	1.330,82 €	24.187,53 €
ENCARGADO DE TALLER	1.088,92 €	119,62 €	272,23 €	40,94 €	1.521,72 €	1.129,87 €	1.129,87 €	1.129,87 €	21.650,26 €
CONDUCTOR	955,02 €	119,62 €	238,76 €	40,94 €	1.354,35 €	995,97 €	995,97 €	995,97 €	19.240,06 €
PEÓN ESPECIALIZADO	755,49 €	119,62 €	188,87 €	97,15 €	1.161,14 €	852,64 €	852,64 €	852,64 €	16.491,57 €
ADMINISTRATIVO	955,02 €	119,62 €		231,95 €	1.306,60 €	1.186,98 €	1.186,98 €	1.186,98 €	19.240,14 €

2023

CATEGORÍA	FESTIVO	NOCTURNO	HORA EXTRA
ENCARGADO	125,00 €	9,37 €	14,04 €
CONDUCTOR	125,00 €	7,96 €	11,17 €
PEÓN ESPECIALIZADO	110,00 €	6,30 €	9,57 €
ADMINISTRATIVO	110,00 €	7,96 €	11,17 €

**ANEXO I**

TABLA SALARIAL DESDE EL 01/02/2023 AL 31/12/2023

5,7%
2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS PROVINCIAL	VACACIONES	PAGA DE MARZO	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.188,32 €	126,44 €	245,74 €	218,36 €	1.778,85 €	1.406,68 €	1.406,68 €	1.406,68 €	25.566,22 €
ENCARGADO DE TALLER	1.150,99 €	126,44 €	287,75 €	43,27 €	1.608,46 €	1.194,27 €	1.194,27 €	1.194,27 €	22.884,32 €
ADMINISTRATIVO	1.009,46 €	126,44 €	-----	245,17 €	1.381,08 €	1.254,64 €	1.254,64 €	1.254,64 €	20.336,74 €
CONDUCTOR	1.009,46 €	126,44 €	252,37 €	43,27 €	1.431,55 €	1.052,74 €	1.052,74 €	1.052,74 €	20.336,74 €
PEÓN ESPECIALIZADO	798,55 €	126,44 €	199,64 €	102,69 €	1.227,32 €	901,24 €	901,24 €	901,24 €	17.431,59 €

2023

CATEGORÍA	FESTIVO	NOCTURNO	HORA EXTRA	PAGO ÚNICO
ENCARGADO	125,00 €	9,90 €	14,84 €	1.263,80 €
ENCARGADO DE TALLER	125,00 €	9,37 €	13,40 €	1.131,85 €
ADMINISTRATIVO	110,00 €	8,41 €	11,81 €	1.005,21 €
CONDUCTOR	125,00 €	8,41 €	11,81 €	1.005,21 €
PEÓN ESPECIALIZADO	110,00 €	6,66 €	10,12 €	861,68 €



ANEXO II



...

