



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2024, 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 "FCC Medio Ambiente, SAU", con personal adscrito al servicio de recogida y transporte de residuos domésticos y servicios complementarios en municipios de la provincia de Badajoz. (2024063927)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, con su personal adscrito al servicio de recogida y transporte de residuos domésticos y servicios complementarios en municipios de la provincia de Badajoz (Lote II 630/22-Oeste) –código de convenio 06100891012024 - que fue suscrito con fecha 6 de agosto de 2024, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras.

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

ACUERDA:

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, 20 de noviembre de 2024.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU, CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE RECOGIDA Y TRASNPORTE DE RESIDUOS DOMÉSTICOS Y SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN DIVERSOS MUNICIPIOS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (LOTE II 630/22- OESTE)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa FCC, Medio Ambiente, SAU, y la representación de los trabajadores de los centros de trabajo de Puebla de la Calzada, Jerez de los Caballeros, Santa Marta de los Barros, La Codosera y Villanueva del Fresno, (CCOO).

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 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, SAU, adscritos al servicio de recogida y transporte de residuos urbanos, y servicios complementarios, en diversos municipios de la provincia de Badajoz (Zona Oeste Promedio), siendo los centros de trabajo Puebla de la Calzada, Jerez de los Caballeros, Santa Marta de los Barros, La Codosera y Villanueva del Fresno.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellas personas trabajadoras 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 3. Ámbito temporal y denuncia.

La duración del presente convenio es de seis (6) años, dentro del periodo comprendido desde el 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2029. 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 enero de 2024

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.

Una vez denunciado y 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.

Con la intención de que ninguna persona trabajadora se vea perjudicado en su progreso de mejoras salariales, todo el personal que supere las cantidades de las tablas salariales anexas, también percibirá estos aumentos en base al incremento que finalmente se pacte para el conjunto de la plantilla. Por ello, dichos incrementos se realizarán sobre las cantidades reflejadas en todos los conceptos de sus nóminas. Se anula, por tanto, la norma de compensación y absorción.

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, riegos, 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 entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad en que se trate, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras venía prestando sus servicios.

Artículo 8. Jornada laboral.



CAPÍTULO II

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.

Dicha jornada de trabajo estarán distribuidas de lunes a domingo, siendo ésta continuada con carácter general.

Respecto al descanso semanal, se fija el domingo como día de descanso habitual, mientras que el segundo día, se creará un cuadrante de descansos rotativos de lunes a sábado, de modo que quede garantizado la semana 6 y la semana 7 el disfrute ininterrumpido del descanso semanal, siendo este sábado-domingo y lunes-domingo, garantizándose dicho descanso 8 veces al año.

No obstante, a lo anterior, se exceptúan las rutas en las que el descanso semanal se disfrute en sábado, así como en los casos en lo que se trabaje de lunes a domingo con descansos rotativos. En dichos casos se creará un cuadrante de descansos rotativos para este personal.

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.

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/a 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/a, 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 registro de pareja de hecho.
- a bis) 1 día por casamiento de padres, hijos o hermanos.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, este permiso se podrá hacer efectivo mientras dure la causa que lo motiva.
- b bis) Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días”.
- c) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) 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.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) 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.



Todas estas licencias y permisos deberán ser preavisados con al menos 24 horas, salvo urgencias, y posteriormente justificados debidamente (dentro de las 24 horas siguientes). Dichas licencias pervivirán mientras exista el hecho causante al que están vinculadas y con los límites máximos indicados para cada uno de los permisos.

- h) Tres 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 tres 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 por centro 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 1 de enero de 2027, los días de asuntos propios serán 4.
- i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.

- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.



Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornadas contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”.

- k) 1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el



disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

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 tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto 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 periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante los dos primeros años tendrán 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 o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto



de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 13. 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 14. 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.

El importe del Plus tóxico-penoso-peligroso es 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 15. Plus de nocturnidad.

Aquellos trabajadores que realicen su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintiuna a 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 vengan 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 16. Plus de transporte.

De naturaleza extra salarial, 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 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 17. 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 18. 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 será únicamente y exclusivamente económica, percibiendo la cantidad establecidas a continuación:

Categoría	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Año 2028	Año 2029
Conductor	125	130	135	140	145	150
Peón Especialista	110	120	125	130	135	140

Artículo 19. 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, o sea, a 0,26 € Kilometro.

**Artículo 20. 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 21. 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 al más 75% ejemplo, (1 hora de trabajo ordinaria más 75%), 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.

Artículo 22. Complemento de puesto de trabajo.

La cuantía del citado complemento de puesto de trabajo será del 4% del salario base, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 2027 y se percibirá en las 15 pagas anuales.

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,



riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantari-llado (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.

Si estas funciones se realizan de forma permanente, se deberá reconocer esta Categoría Superior, tal cual se determina en el Convenio General.

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.

Artículo 25. 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 26. 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.

Artículo 27. Salud laboral.

CAPÍTULO V

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.

Las 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 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/as 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/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 28. 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.

Artículo 29. 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 veinte mil euros (20.000 €) euros en los años 2024, 2025 y 2026. A partir del 1 de enero de 2027, la cuantía será de veintidós mil euros (22.000 €).

CAPÍTULO VI

Artículo 30. 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 31. 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 FCC, Medio Ambiente, SAU, y los Sindicatos UGT y CCOO.

Además de lo anterior, las partes reconocen que existe, y se encuentra implantado en las empresas, 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 las Empresas anteriormente referidas.

Artículo 32. 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 33. 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 95% 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 34. 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 2024: Se establece un incremento sobre las actuales tablas del 50% del IPC del año 2023 sobre las tablas salariales actuales con efectos retroactivos a 1 enero de 2024

Para el año 2025: Se establece un incremento del 60% del IPC del año 2024.

Para el año 2026: Se establece un incremento del 70% del IPC del año 2025.

Para el año 2027: Se establece un incremento del 80% del IPC del año 2026.

Para el año 2028: Se establece un incremento del 90% del IPC del año 2027.

Para el año 2029: Se establece un incremento del 100% del IPC del año 2028. Además, del diferencial hasta totalizar el 100% del IPC de los años 2027 y 2028.

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 rija 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**

1,55%	PROMEDIO LOTE II OESTE
2024	

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS PENOSO	PLUS PROVINCIAL	VACACIONES	PAGA DE MARZO	PAGA DE VERANO	PAGA DE NAVIDAD	BRUTO ANUAL
ENCARGADO	1.206,74 €	128,40 €	249,55 €	221,74 €	1.806,43 €	1.428,48 €	1.428,48 €	1.428,48 €	25.962,64 €
ENCARGADO DE TALLER	1.168,83 €	128,40 €	292,21 €	43,94 €	1.633,38 €	1.212,77 €	1.212,77 €	1.212,77 €	23.238,88 €
ADMINISTRATIVO	1.025,11 €	128,40 €	-----	248,97 €	1.402,48 €	1.274,08 €	1.274,08 €	1.274,08 €	20.651,95 €
CONDUCTOR	1.025,11 €	128,40 €	256,28 €	43,94 €	1.453,73 €	1.069,05 €	1.069,05 €	1.069,05 €	20.651,89 €
PEON ESPECIALIZADO	810,93 €	128,40 €	202,73 €	104,28 €	1.246,34 €	915,21 €	915,21 €	915,21 €	17.701,75 €

2024

CATEGORIA	FESTIVO	NOCTURNO	HORA EXTRA
ENCARGADO	125,00 €	10,05 €	15,07 €
ENCARGADO DE TALLER	125,00 €	9,52 €	13,61 €
ADMINISTRATIVO	110,00 €	8,54 €	11,99 €
CONDUCTOR	125,00 €	8,54 €	11,99 €
PEON ESPECIALIZADO	110,00 €	6,76 €	10,28 €



ANEXO II

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

