

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo Dirección Territorial de Empleo y LABORA

2025/00599 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de empresa de Reciclados Integrales, SA, para sus trabajadores de la limpieza pública viaria del centro de trabajo de Ontinyent. Código: 46101191012017.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Reciclados Integrales, SA, para sus trabajadores de la limpieza publica viaria del centro de trabajo de Ontinyent (Valencia).

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 2 de enero de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, y sin perjuicio de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que las partes deban negociar de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

[VER ANEXO](#)



Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 17 de enero de 2025.—La directora territorial de Empleo y Labora,
María Lurueña Ruiz.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA RECICLADOS INTEGRALES, S.A. PARA SUS TRABAJADORES DE LA LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DEL CENTRO DE TRABAJO DE ONTINYENT (Valencia).

ARTICULO PRELIMINAR.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa RECICLADOS INTEGRALES, S.A., en adelante RECISA, y la Representación Legal de los trabajadores del Servicio de Limpieza Vial, en el término Municipal de Ontinyent (Valencia).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en el incluidos/as y durante todo el tiempo de vigencia del presente Convenio.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- OBJETO

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los Trabajadores, así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la empresa Recisa.

ARTICULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la empresa RECISA y sus trabajadores, que prestan su servicio en el centro de trabajo de Ontinyent (Valencia), en los que desarrolla su actividad la citada empresa.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro 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.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurran 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 de 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.

ARTICULO 3º. - VIGENCIA Y AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el BOP de la Provincia de Valencia.

Vigencia. - La duración del Convenio Colectivo será de cinco años, comprendidos entre el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2028, ambos inclusive.

Los efectos económicos del Convenio Colectivo tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2024.

Prórroga y denuncia. -

Conforme al artículo 85 apartado 3) del Estatuto de los Trabajadores, el plazo mínimo para la denuncia del Convenio Colectivo será de tres meses antes finalizar su vigencia, manteniéndose el texto íntegro mientras se negocia uno nuevo.

Una vez denunciado el convenio según el artículo 89 apartado 2) del Estatuto de los Trabajadores, se reunirán las partes a los efectos de comenzar las negociaciones en el plazo de un mes.

ARTICULO 4º. - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

ARTICULO 5º. - COMPENSACION Y ABSORCION SALARIAL.

Las retribuciones pactadas en el Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán compensables y absorbibles estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden concertadas.

ARTÍCULO 6.- COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Se crea una Comisión Paritaria en representación de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, a la cual se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia, y previamente a cualquier reclamación

judicial sobre aquellas discrepancias o interpretaciones derivadas de la aplicación de este convenio.

Esta Comisión estará compuesta por un representante de cada una de las partes negociadoras del Convenio.

Esta Comisión se reunirá dentro del plazo de 7 días desde la solicitud de una de las partes, debiendo indicar la solicitante la motivación de la misma.

La resolución se pondrá en conocimiento de los interesados dentro de los 3 días siguientes al de la reunión, y se adoptará por unanimidad de las partes.

Ambas partes acuerdan someterse en materia laboral y de forma previa a cualquier conflicto, a lo regulado en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

ARTICULO 7º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL Y CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA.

En el caso de que la empresa concesionaria del servicio de limpieza viaria cesara de prestar sus servicios total o parcialmente, se estará a lo dispuesto en el artículo 50 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Vial, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 8º.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa. No obstante, para la implantación de nuevos sistemas de trabajo serán informados los trabajadores.

B.- Se reconoce el principio general de preferencia de todo trabajador a permanecer en su plaza habitual de trabajo correspondiente a su grupo profesional reconocida en nómina, siempre que el proceso productivo lo permita y que la Empresa no tenga que efectuar ningún cambio por motivos organizativos.

C.- No obstante, de forma temporal y por causas urgentes en el servicio, remediar accidentes, ausencias y excesos de producción, deberá el trabajador prestar trabajo distinto al suyo habitual, a condición de abonarle la retribución más beneficiosa. En aquellos casos que sean por trabajo de inferior categoría, puesto de trabajo o turno de trabajo, se hará de forma rotativa entre los trabajadores que tenga la misma actividad. Al cesar las causas que determinaron la sustitución transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual y con las retribuciones correspondientes al citado puesto.

Para trasladar definitivamente a un trabajador/a a un puesto o turno distinto al suyo habitual se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por concurrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Horario y Distribución del Tiempo de Trabajo
- Régimen de Trabajo a Turnos
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan en los límites que, para la movilidad funcional, prevé el artículo 39 de esta Ley.

La Empresa notificara al trabajador/a afectado/a, con la antelación mínima que establece el artículo 41 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo impugnarla ante la Jurisdicción competente.

ARTÍCULO 9º.- CLASIFICACION PROFESIONAL Y PERIODO DE PRUEBA.-

Referente a la Clasificación Profesional, Grupos Profesionales y Definición de Grupos, las funciones de especialidades profesionales serán las especificadas en el anexo correspondiente de este Convenio (tabla salarial), que deberán reflejarse en nómina, así como antigüedad, y número de afiliación a la Seguridad Social. En el caso de ampliación o vacantes de las distintas categorías, los trabajadores de plantilla podrán optar a la promoción de dichas categorías mediante solicitud, estableciéndose para ello una serie de criterios de aptitudes. Las que no estén especificadas en el Anexo de este Convenio, se estará a lo dispuesto en los artículos 20, 21 y 22 del *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013.

Los períodos de prueba serán conforme al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes:

- Personal Técnico: seis meses.
- Personal de Oficinas y Talleres: dos meses.
- Resto personal: dos meses

Estos periodos serán computables a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 10º.- GRUPOS PROFESIONALES

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Técnicos
- Grupo de Mandos Intermedios
- Grupo de Administrativos

- Grupo de Operarios

ARTICULO 11º - CONTRATACION. -

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango, si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio y en el *Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado*, suscrito el 28 de Junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013, con la interrelación que para tales normas establece el artículo tercero del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 12º- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo, en el servicio de la Limpieza Pública Viaria del municipio de Ontinyent (Valencia), se prestará en jornada continuada (salvo que las condiciones de determinados servicios exijan que la jornada sea partida) y se realizará a razón de seis horas y treinta minutos al día, siendo las jornadas de prestación de los servicios de lunes a Domingo, con los descansos que establece la ley.

El personal tendrá un descanso de treinta minutos diarios para el tiempo de aseo y del bocadillo a cargo de la empresa.

El calendario laboral de cada año estará firmado por las partes y expuesto antes del día 31 de diciembre del año anterior.

Días Festivos y Domingos:

Para realizar las tareas en los días festivos se realizarán grupos y un sistema rotativo de trabajo. Los grupos estarán compuestos como mínimo por cuatro trabajadores y estarán integrados en los siguientes grupos:

- Conductor, Peón Especialista y dos peones
- Conductor, Peón Especialista y dos peones
- Conductor, Peón Especialista y dos peones

Se creará un grupo para realizar las tareas los domingos y estará formado por los siguientes

trabajadores:

- d) Conductor, Peón Especialista y dos peones

Este grupo estará fuera del sistema de rotativo de trabajo en Festivos.

Los trabajadores de este grupo, en el caso que en su día habitual de descanso fuera festivo, no contará como descanso y tendrá derecho a disfrutarlo en otra jornada.

El lunes de fiestas de moros y cristianos (festividad a nivel local), se estará fuera del sistema rotativo de festivos y trabajará todo el personal que se necesite para realizar las tareas en dicha festividad.

La empresa, en caso de imprevistos como bajas de incapacidad laboral (por enfermedad común o accidente), vacaciones, excedencia o varios, podrá modificar y cambiar a los miembros integrantes de los grupos anteriormente descritos.

ARTÍCULO 13º- LICENCIAS Y PERMISOS.

A efectos meramente enunciativos, en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, 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 que se tratan en el presente artículo:

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y por el tiempo que en cada caso se expresa:

- A) Quince días naturales en caso de matrimonio. Estos días contarán a partir del primer día laborable después del día de la boda.
- B) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de ser necesario un desplazamiento el plazo se ampliará en dos días.
- C) Un día por fallecimiento de tíos o sobrinos.
- D) Un día retribuido y dos sin retribución, lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, hasta segundo grado de consanguinidad.
- E) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.
- F) Un día por traslado del domicilio habitual
- G) Un día por boda de un hijo.
- H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en

- cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- I) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Todos los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo serán abonados a salario real, en igual forma que se reciben en la nómina mensual.

Los trabajadores/as dispondrán del tiempo necesario retribuido para acudir a las visitas médicas y revisiones, siendo obligatorio aportar el correspondiente justificante y avisar a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación al inicio del permiso, salvo urgencia o imprevisto. El trabajador quedará obligado a acudir a trabajar el tiempo que exceda del indispensable para la asistencia al médico.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, previo aviso a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación al inicio del permiso y siendo obligatorio aportar el correspondiente justificante.

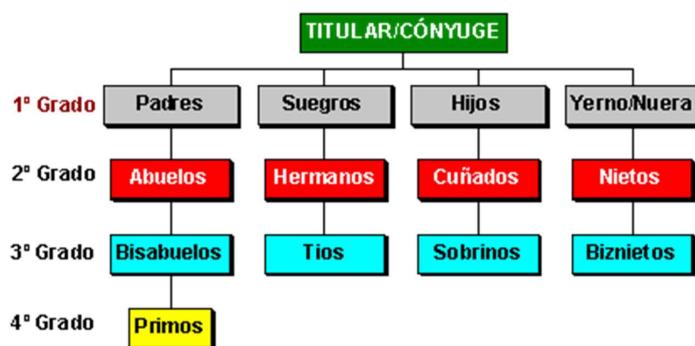
En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre*, de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres*, del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* y su normativa concordante, y 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*.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo.

Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Lo no contemplado en el presente artículo de Permisos Retribuidos, de determinados supuestos que dan derecho a permiso retribuido y que vienen establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y que constituyen derecho mínimo necesario, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del TRELT. Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ARTÍCULO 14º.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Los trabajadores/as, tendrán derecho a los siguientes permisos, sin retribución económica:

- Un día sin retribución por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar que no esté incluido en los apartados C, D, E, del artículo 13 del presente Convenio.
- Un día sin retribución por boda de un hermano.
- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a preferencia a elegir horario o turno de trabajo, si tal es el instaurado por la empresa, cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Por el tiempo necesario para exámenes para obtener los permisos de circulación. Cuando alguno de ellos sea a petición de la empresa para desarrollar trabajos, el permiso será retribuido, así como los gastos que generen la obtención del permiso de circulación, serán a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 15º.- VACACIONES.

Los trabajadores adscritos al presente Convenio Colectivo de Empresa tendrán derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta y un días naturales para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa. En el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. Los trabajadores que se incorporen a la empresa a lo largo del año disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional que les corresponda por periodo efectivamente trabajado durante el año en la empresa, siendo rotativo el periodo vacacional cada año de los trabajadores.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo que se tengan que liquidar por finalización de contrato, bajas de empresa, liquidación o finiquitos. La retribución a abonar por

las vacaciones serán los conceptos de Salario Base y Paga de Beneficios. Las vacaciones serán retribuidas con la media obtenida por todos los conceptos salariales correspondientes al último trimestre trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo, previsto en los apartados 4, 5 y 7 y de artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios Colectivos sobre planificación anual de vacaciones, según el artículo 38 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, conforme estipula el artículo 38 apartado 3) del Estatuto de los Trabajadores, de forma que todo el personal pueda disfrutar de vacaciones en el periodo comprendido entre los meses de MAYO a OCTUBRE ambos inclusive. El comienzo del disfrute de las vacaciones de cada turno será en día laborable, preferiblemente en lunes, siempre que este no coincida en festivo. En tal caso será el día laborable más próximo al citado día. El disfrute de las vacaciones, como norma general, se disfrutará, al menos 15 días en el periodo del 01 de mayo al 31 de octubre, excluyendo la semana grande de fiestas de Moros y cristianos, teniendo que prestar sus servicios en el citado periodo toda la plantilla. Durante el resto del año fuera de estos periodos, se podrá pactar entre la empresa y los trabajadores el disfrute de los 31 días vacaciones en un solo periodo, previo acuerdo y autorización por parte de la empresa. También se tendrá en cuenta al año siguiente que no se podrá disfrutar del mismo periodo vacacional.

ARTÍCULO – 16º.- 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.

ARTICULO – 17º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

1. 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 o inferior a cuatro meses y no mayor o superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años 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, especialidad o categoría 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.

2. 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.

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 de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

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

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a 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 apartado 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 el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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.

No obstante, cuando trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva al puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. 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.

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

En todo lo no contemplado en el presente artículo de Excedencia Voluntaria se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del TRET.

CAPITULO IV

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

ARTICULO 18º. -CONCEPTOS RETRIBUTIVOS. -

Las retribuciones del personal afecto a este Convenio son las que para cada función profesional se especifica en las tablas salariales anexas, de acuerdo y con las condiciones establecidas en el contenido de los siguientes artículos de este capítulo.

ARTICULO 19º. -INCREMENTO SALARIAL. -

La Tabla salarial definitiva para el año 2024 es la que figura en el Anexo I del presente Convenio Colectivo, con los siguientes incrementos para cada año:

- El incremento salarial para el año 2024 será del 3,10%, sobre la tabla salarial definitiva del año 2023. Además, se aplicará el complemento poder adquisitivo para cada categoría.
- El incremento salarial para el año 2025 será del IPC del año 2024, sobre la tabla salarial definitiva del año 2024. Además, se aplicará el complemento poder adquisitivo para cada categoría.
- El incremento salarial para el año 2026 será del IPC del año 2025, sobre la tabla salarial definitiva del año 2025. Además, se aplicará el complemento poder adquisitivo para cada categoría.
- El incremento salarial para el año 2027 será del IPC del año 2026, sobre la tabla salarial definitiva del año 2026. Además, se aplicará el complemento poder adquisitivo para cada categoría.
- El incremento salarial para el año 2028 será la incorporación de la partida complemento poder adquisitivo al salario base en la tabla salarial del año 2027 de la siguiente forma:

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	COMPL P ^a PODER ADQUISITIVO AÑO 2028	SALARIO BASE MES (INCORPORAR AÑO 2028)
B6) ENCARGADO	1.320,00	110,00
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA	1.224,00	102,00
D3) PEON ESPECIALISTA	1.152,00	96,00
D4) PEON LIMPIEZA	145,44	12,12

Este incremento comenzará a devengarse y abonarse, en todo caso, a partir del momento que se produzca el inicio efectivo del próximo contrato administrativo -una vez haya finalizado el



contrato actual y su correspondiente prórroga en abril de 2027-, de manera que si se diese el caso que durante el año 2028 y posteriores continuase vigente el contrato administrativo actual, se abonarían, en todo caso, las tablas salariales definitivas del año 2027 hasta que se produzca el inicio efectivo del próximo contrato administrativo.

ARTICULO 20º. -SALARIO BASE. -

El salario base mensual de los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo es el que se especifica en las Tablas salariales del Anexo I.

ARTICULO 21º. - TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE TOXICOS, PENOSOS O PELIGROSOS.

Al personal que tenga que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas se le abonará el 14% del Salario Base.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, el importe existente pasaría a consolidarse en el Salario Base.

ARTICULO 22º. -PLUS PUESTO TRABAJO. -

Para cada función profesional y por el importe que se establece en las tablas salariales anexas, se percibirá este Plus de Puesto Trabajo.

ARTICULO 23º. -PLUS TRANSPORTE. -

Para cada función profesional y por el importe que se establece en las tablas salariales anexas, se percibirá este Plus de Transporte.

ARTICULO 24º. -GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. -

Se abonarán dos Gratificaciones Extraordinarias, en los meses de Junio (30 de junio) y Diciembre (22 de diciembre), en proporción al tiempo trabajado en la Empresa, siendo la cuantía de las citadas pagas extras el equivalente al importe de una mensualidad de todos los conceptos salariales (Salario Base, Plus Penoso y Plus P. Trabajo), según la función profesional de cada trabajador/ra que tenga establecido.

El devengo de estas Gratificaciones Extraordinarias será semestral:

- Paga de Junio: Se devengará del 1 de enero al 30 de junio
- Paga de Diciembre: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre

PAGA DE BENEFICIOS. -

El personal afecto a este Convenio percibirá una gratificación denominada Paga de Beneficios, consistente: de 30 días del salario base para cada función profesional.

El importe de esta paga extra se devengará prorrataeado durante los doce meses del año.

ARTICULO 25º. -HORAS EXTRAORDINARIAS. -

No se realizarán horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor, fiestas patronales o cualquier otro evento en el municipio.

Las horas extraordinarias se abonarán durante los años de vigencia del presente Convenio, a razón de los importes que se establecen para cada función profesional y que se establece en las tablas salariales del Anexo I.

Las horas extraordinarias que se realicen los sábados, a partir de las 14:00 horas, se abonarán a precio de hora festivas, según los importes reflejados en el Anexo I.

Las horas extraordinarias que se realicen por formación se compensarán a razón de 1 hora y 30 minutos. En el caso que el trabajador/a quisiera coger tiempo de descanso se irán acumulando hasta completar jornadas completas, debiendo existir mutuo acuerdo.

ARTICULO 26º. -COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD. -

El Complemento Personal de antigüedad para los trabajadores que lo percibieran al ser subrogados por la empresa URBASER, S.A., seguirá percibiendo dicha antigüedad y el importe que venían percibiendo queda consolidado en el concepto ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

ARTICULO 27º. -FINIQUITOS. -

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores que cesen por finalización del contrato o baja voluntaria una copia de propuesta de finiquito, con la antelación suficiente para su correspondiente comprobación antes de su firma.

En el momento de la firma del finiquito, el trabajador podrá estar acompañado por el representante de los trabajadores en la Empresa.

CAPITULO V

BENEFICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 28º.- ROPA DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN LABORAL. -

La Empresa dotará anualmente a todo el personal de dos uniformes de ropa de trabajo, uno en verano y otro en invierno, que consistirán en las siguientes prendas. El trabajador se compromete a mantener y cuidar la ropa y tenerla en las debidas condiciones para su uso, corriendo de su parte y a su cargo la limpieza y conservación de las citadas prendas.

Personal de Limpieza:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
2 pantalones	2 pantalones

2 suéter manga corta	2 suéter manga larga
1 par de zapatos	1 polar
1 chaqueta cada 2 años	1 par de zapatos
	1 anorak cada 2 años
	1 chaleco cada 2 años

También se entregará calzado adecuado, siempre que la actividad que realicen requiera un calzado especial.

La fecha de entrega de la ropa de trabajo será: la de verano, en la primera quincena del mes de Mayo; y la de invierno, en la segunda quincena del mes de octubre.

Estas prendas serán de uso obligatorio para el personal al que se le faciliten.

La empresa podrá exigir que tales prendas lleven grabado el nombre o el anagrama de la misma, o de la sección a la que pertenezca el trabajador.

El trabajador se compromete, pues es de su responsabilidad y a su cargo, el tener en perfecto estado de conservación y limpieza la ropa de trabajo que le han entregado.

En caso de pérdida o extravío, así como el deterioro derivado de uso indebido de las prendas, la empresa proporcionará al trabajador prendas nuevas, deduciendo el importe de estas al trabajador, justificando el precio deducido con la factura de la compra de estas.

ARTÍCULO 29º- REVISIÓN MÉDICA. -

El empresario/a es el responsable de la vigilancia de la salud de la plantilla a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio garantizar la vigilancia periódica del estado de salud del personal.

A salvo de las excepciones legales, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el integrante de la plantilla preste su consentimiento.

La Empresa contratará con un servicio de prevención acreditado, los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en cumplimiento del art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados, respetando en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante, la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo será comunicada a la Empresa por parte del servicio de prevención acreditado.

ARTÍCULO 30º.- CONTROL DE ABSENTISMO.

Empresa y los Representantes de los/as Trabajadores/as, oído el parecer de los Servicios Médicos de la Empresa y/o Mutua, acordarán un sistema de medidas tendentes al control y reducción de los niveles de absentismo.

En cualquier caso, la Empresa informará al delegado de Prevención del número y nombre de las bajas por enfermedad o accidente siempre que se produzcan.

ARTÍCULO 31º.- JUBILACIÓN

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del Título II del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes.

ARTÍCULO 32º. - FESTIVIDAD PATRONAL SAN MARTÍN DE PORRES.

La festividad patronal de San Martín de Porres (3 de noviembre) tendrá la consideración de festivo trabajado, se trabajará la jornada completa, disfrutando el día como descanso personal.

Se solicitará a la empresa con una anticipación de dos días y no debe de coincidir ni acumularse en los períodos de vacaciones, en lunes y puentes festivos.

No podrán solicitarla y no se concederá, si la solicitan dos o más trabajadores en la misma fecha.

CAPITULO VI

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ARTÍCULO 33º.- IGUALDAD DE TRATO Y 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, y teniendo presente el papel del Sector de Limpieza Pública, Vialidad, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza de Alcantarillado como sector comprometido, 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.

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a trabajador, se entenderán a todas las personas, sea hombre o mujer.

Igualmente, la Empresa tiene a disposición de sus trabajadores un Protocolo de Acoso Laboral y

Código de Actuación, que contribuirá a mejorar y desarrollar un entorno de trabajo adecuado.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de “igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres” y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.
2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía o del grupo de empresas y estará afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, grupo de empresas.

ARTICULO 34º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras las partes asumen el contenido de la *Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y su normativa concordante, y 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*.

ARTÍCULO 35º.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

La empresa dará pleno cumplimiento a la normativa relativa a la protección de las personas trabajadoras en situación de embarazo, parto recientes, o lactancia, especialmente en aquellas condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras, del feto, de la trabajadora o su hijo, o también en cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico para su salud.

La empresa se ajustará en cuanto a la protección de la maternidad, riesgo durante el embarazo, parto recientes y respecto a la lactancia natural, a lo establecido en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o respecto a cualquier normativa posterior que la regule.

ARTÍCULO 36º.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de que, a un conductor o peón especializado, le sea retenido o retirado el permiso de conducir con ocasión de su trabajo, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, respetándose los derechos económicos propios durante un período máximo de nueve meses. De estos nueve meses la empresa podrá imputar uno de ellos al período de vacaciones.

Si la retirada del permiso de conducir fuera superior a nueve meses, a partir de dicho plazo, se le abonarán las retribuciones económicas propias del puesto de trabajo que esté ocupando, manteniéndole la reserva de su antiguo puesto de trabajo hasta el momento en que recupere su permiso de conducir.

Se exceptúa de lo pactado en este artículo la pérdida o retención del permiso de conducir por comportamiento debido a exceso de velocidad, estado de embriaguez, ingestión de drogas, así como síndrome de abstinencia y dolo e imprudencia temeraria.

Si la retirada del permiso de conducir se produjera como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la empresa esta asignará al conductor o peón especializado otro puesto de trabajo, que no requiera permiso de conducir con la retribución económica correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

En todos los casos que el trabajador pueda verse privado definitivamente de su carné de conducir por la autoridad competente, el trabajador afectado, tendrá el plazo de un año para conseguir de nuevo autorización administrativa para conducir. Durante este año, si la pérdida del carné fue con ocasión del desempeño de su trabajo habitual, en su nuevo trabajo tendrá el tratamiento señalado anteriormente, pero si la pérdida fue en ocasión de otras actividades no laborales, pasará a realizar tareas de Peón, manteniéndose la antigüedad. Si transcurrido el plazo de un año el trabajador no acredita ante la empresa haber conseguido la misma autorización por la que venía prestando servicios a la empresa, consolidará el puesto de trabajo de Peón con las condiciones indicadas, sin que pueda reclamar nada por dicho concepto.

En los casos no contemplados en este artículo, se instará a la resolución de la comisión paritaria.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA – GENERO NEUTRO.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen, se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. -

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA – CONDICIONES DEL CONVENIO.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA- Medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Protocolo de Acoso de la RECISA de fecha 6 de julio de 2023, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Protocolo que sustituya al primero.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA- GARANTÍAS PERSONALES. -

Los trabajadores/as del Servicio de Limpieza Viaria que vienen percibiendo a la firma de este Convenio Colectivo unas retribuciones salariales reflejadas en sus actuales nóminas y según sus funciones profesionales, que en conjunto y en cómputo anual son superiores a este convenio colectivo, se les mantendrán como "derecho ad personam". En estas condiciones personales se contemplan las condiciones meramente organizativas y salariales.

Las retribuciones salariales de este colectivo se contra prestarán con la efectiva realización del trabajo asignado, de forma normal y correcta, terminando el servicio asignado y siguiendo las directrices técnicas y organizativas de la empresa para con el servicio.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICION FINAL PRIMERA.

Los artículos que están redactados en el presente Convenio, están redactados conforme a la Legislación y el Estatuto de los Trabajadores actualmente vigentes. En caso de producirse alguna modificación que afecte a alguno de los artículos que están contemplados en este Convenio, se reunirían las partes firmantes del presente Convenio para adaptar y cambiar la redacción a la Legislación o el Estatuto de los Trabajadores que estén vigentes.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA.

Con carácter supletorio, acuerdan que, en lo no pactado, previsto, ni regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto a la Legislación vigente, el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de junio de 2013 y publicado en el B.O.E. nº 181 de 30 de Julio de 2013 y en normas de general aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES ONTINYENT - AÑO 2024

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	SALARIO BASE MES	PLUS PENOSO MES	PLUS P.P. TRABAJO MES	PLUS TRANS. MES	P.P. EXTRAS BENEFICIOS MES	COMPL PODER ADQUI MES	TOTAL SALARIO MES	PAGA EXTRA VERANO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	TOTAL, BRUTO AÑO
B6) ENCARGADO	966,13	135,26	137,32	92,38	80,51	27,50	1.439,09	1.238,71	1.238,71	19.746,53
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA	852,17	119,31	123,57	83,12	71,01	25,50	1.274,68	1.095,05	1.095,05	17.486,24
D3) PEON ESPECIALISTA	826,79	115,75	119,67	83,12	68,90	24,00	1.238,23	1.062,21	1.062,21	16.983,14
D4) PEON LIMPIEZA	796,47	111,51	97,90	83,12	66,37	0,00	1.155,37	1.005,88	1.005,88	15.876,10

GRUPOS Y FUNCIONES PROFESIONALES	HORA EXTRA NORMAL	HORA EXTRA FESTIVA
B6) ENCARGADO	10,50	16,06
D1) CONDUCTOR LIMPIEZA	10,18	14,34
D3) PEON ESPECIALISTA	9,96	13,38
D4) PEON LIMPIEZA	9,74	11,77