

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, en León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del I Convenio Colectivo de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios del Sur de León (Mansurle). (Código de Convenio 24100532012025).

Vista el acta, de fecha 26 de diciembre de 2024, de firma del I Convenio Colectivo de trabajo de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad de municipios del Sur de León (Mansurle), 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, en León, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En León, a 3 de febrero de 2025.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL SUR DE LEÓN (MANSURLE)

Índice

- Artículo 1.º.–Ámbito de aplicación.
- Artículo 2.º.–Partes signatarias.
- Artículo 3.º.–Vigencia y duración.
- Artículo 4.º.–Denuncia.
- Artículo 5.º.–Ámbito funcional.
- Artículo 6.º.–Salario y antigüedad.
- Artículo 7.º.–Absorción y compensación.
- Artículo 8.º.–Pagas extraordinarias.
- Artículo 9.º.–Complemento de la prestación económica de incapacidad temporal (I.T.).
- Artículo 10.º.–Vacaciones.
- Artículo 11.º.–Pluses.
- Artículo 12.º.–Póliza de seguros.
- Artículo 13.º.–Garantías sindicales.
- Artículo 14.º.–Contratación laboral.
- Artículo 15.º.–Clasificación profesional.
- Artículo 16.º.–Elaboración de RPT y valoración de puestos de trabajo.
- Artículo 17.º.–Horas extraordinarias.
- Artículo 18.º.–Jornada de trabajo.
- Artículo 20.º.–Ropa de trabajo.
- Artículo 21.º.–Permisos y licencias
- Artículo 22.º.–Ascensos.
- Artículo 23.º.–Retirada del carné de conducir.
- Artículo 24.º.–Otros casos.
- Artículo 25.º.–Seguridad y salud laboral.
- Artículo 26.º.–Formación.
- Artículo 27.º.–Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.
- Artículo 28.º.–Faltas y Sanciones
- Artículo 29.º.–Comisión de Seguimiento.
- Artículo 30.º.–Solución extrajudicial de conflictos.
- Artículo 31.º.–Inaplicación de las condiciones de trabajo.
- Artículo 32.º.–Jubilación parcial y contrato de relevo.
- Artículo 33.º.–Igualdad de oportunidades.
- Artículo 34.º.–Excedencias.
- Disposiciones adicionales
 - Primera.
 - Segunda.
 - Tercera.
 - Cuarta.
- Disposiciones transitorias.
 - Primera.
 - Segunda.
- Anexo I: Tablas
- Anexo: Grados de parentesco

Artículo 1.º.–Ámbito de aplicación.

El presente Convenio establece y regula las condiciones de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad de municipios del Sur de León, en adelante Mansurle.

Y será de aplicación en todas las actividades y servicios que realice o preste la Mancomunidad de Mansurle para el cumplimiento de fines que le son propios.

Artículo 2.º.–Partes signatarias.

La Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo está compuesta por Mansurle y representantes de los trabajadores en los siguientes términos:

Representantes de Mansurle:

- D. José Jiménez Martínez – Presidente Mansurle
- D. René Rodríguez Pérez – Miembro Asamblea General Mansurle
- D. Carmelo Jesús Fernández Pastor – Jefe de Servicio Mansurle

Representantes de los trabajadores:

- D. Pablo González Martínez – Delegado de Personal de Mansurle
- D. Antonio Nicolás Fernández – Secretario Provincial U.S.O. León
- D. Fernando Abella García – Secretario Federación de Servicios U.S.O. León

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad para su negociación.

Artículo 3.º.–Vigencia y duración.

La duración del presente Convenio es de cuatro (4) años, dentro del periodo comprendido desde el 1 enero de 2024 al 31 de diciembre de 2027. Entrará en vigor el día siguiente de su firma sin perjuicio de que sus efectos económicos se apliquen desde el día 1 de enero de 2024 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2027.

Artículo 4.º.–Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio y en tanto no se llegue a un acuerdo de Convenio sobre uno nuevo que sustituya a este, se entenderá que el contenido íntegro del presente se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo lo que afecte al capítulo de retribuciones de los empleados públicos que se estará a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de las condiciones específicas recogidas en el presente Convenio.

La parte que promueva la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

Artículo 5.º.–Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa, para todas aquellas actividades derivadas de las competencias que tengan asumidas y que en un futuro puedan ser ejercidas por la Mancomunidad.

Artículo 6.º.–Salario y antigüedad.

El personal de Mansurle será retribuido conforme a lo establecido en este Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo para el personal laboral de Mansurle, establece una estructura salarial básica conformada por: Salario base, complemento destino, complemento específico, antigüedad (trienios).

El personal laboral será retribuido conforme a un sistema retributivo equiparable en sus conceptos al del personal funcionario.

El salario se devengará conforme a la tabla salarial que se adjunta como anexo I.

La tabla salarial se modificará anualmente en todos sus conceptos, en el mismo porcentaje que fije cada año la Ley general de Presupuestos del Estado modificando las retribuciones de los Empleados Públicos.

Las tablas salariales aplicables con fecha de efectos del 1 de enero de 2024, son las correspondientes a las categorías conforme a lo establecido en las retribuciones del personal funcionario (Real Decreto Ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en material fiscal, energética y social (artículo 6)).

El concepto de antigüedad (trienios) se aplicará:

Compensación lineal de cuatro trienios según categoría.

Para los trabajadores: Que están en plantilla desde 2012 (último año de actualización de antigüedad) cobrarían 4 trienios.

Para el resto de trabajadores (sin antigüedad) se les reconoce 4 trienios en concepto absorbible, es decir a medida que vayan cumpliendo cada uno de ellos, se absorbería cada trienio.

Los trienios se actualizarán cada año según lo establecido en las correspondientes tablas aprobadas en la correspondiente Ley General Presupuestaria.

Artículo 7.º.-Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor.

Los aumentos de retribuciones salariales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación así como por Convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones salariales en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Artículo 8.º.-Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, y se percibirán en junio y en diciembre.

Artículo 9.º.-Complemento de la prestación económica de incapacidad temporal (I.T.).

1. En los procesos de accidente de trabajo y enfermedad profesional la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador desde el primer día de la baja y mientras dure la situación de I.T.

2. En caso de enfermedad común o accidente no laboral o, la empresa complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador mientras dura la situación de I.T. con las excepciones señaladas en el apartado 3.

3. En el supuesto de concurrir más de dos casos de I.T. en la misma persona durante los doce meses anteriores se procederá de la siguiente manera: El tercer proceso no complementará los 3 primeros días y a partir del 4.º se complementará hasta el 75%. El cuarto y siguientes no serán objeto de complemento. Excepción de enfermedades graves, procesos oncológicos y hospitalizaciones por enfermedad grave.

Los casos de baja por embarazo (según lo dispuesto por la OIT), se considerarían como una situación de IT más, a efectos retributivos, como se tiene pactado en este Convenio.

La negativa del trabajador/a a los reconocimientos a cargo del personal médico de la empresa o del personal especializado designado por este o por la empresa con motivo de verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia, 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 período que reste del proceso, hasta la alta médica.

No obstante lo anterior, las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para la nuestra sociedad supone cualquier tipo de absentismo, siendo conscientes del grave quebrantamiento que en la economía produce el absentismo cuando supera determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dados sus altos costes y la negativa incidencia en la productividad, entendiéndose que su reducción implica tanto el aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización.

Es por ello por lo cual las partes negociadoras acuerdan como objetivo primordial durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la reducción del nivel de absentismo que se viene experimentando en el seno de esta empresa para lo cual se acuerda adoptar las medidas necesarias, en todo caso, para lograr una reducción del actual nivel de absentismo, siempre, si es posible, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Artículo 10.º.–Vacaciones (conforme lo establecido en Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.)

Las vacaciones serán con carácter general de veintidós días laborales al año, a estos se les sumarán los que correspondan por antigüedad según lo establecido en la legislación estatal y/o autonómica para aquellos empleados que tengan una antigüedad de quince, veinte, veinticinco o treinta años, se les incrementarán sus vacaciones en uno, dos, tres o cuatro días, respectivamente.,

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable, fijándose el calendario de vacaciones de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y se abonarán en la misma cuantía que los periodos de trabajo.

Se establecen dos turnos para el disfrute de las vacaciones. El primero en los meses de julio, agosto y septiembre y un segundo turno en el restante de los meses. salvo en los casos que se solicite expresamente por la persona trabajadora el cambio de meses, o la ampliación de los días, y el Presidente, una vez estudiadas las necesidades del servicio pueda concederlas, siempre y cuando sean pactadas convenientemente con los trabajadores afectados.

Los trabajadores que no disfruten sus vacaciones en periodo estival, disfrutarán de 2 días de vacaciones más al año.

El máximo de trabajadores que podrán disfrutar sus vacaciones el mismo mes, no podrá ser superior a 1/3 de la plantilla disponible para prestar el servicio.

Los empleados públicos concretarán en el mes de marzo o abril su petición individual de vacaciones, para que sea conocido el calendario con antelación suficiente.

Una vez establecido el calendario de vacaciones, cualquier variación deberá ser comunicada con una antelación mínima de 20 días, respetando las necesidades del servicio.

Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente, no pudiendo acumularse a ningún tipo de permiso, excepto por maternidad, matrimonio o cambio de domicilio.

En todo caso, se admite la libertad de las partes, trabajador y Presidente, para distribuir el descanso anual de las vacaciones en periodos distintos a los preestablecidos anteriormente.

Cuando comenzado el periodo de vacaciones sobrevenga una situación de incapacidad temporal, las vacaciones se paralizarán y las disfrutará el empleado cuando la incapacidad finalice o lo acuerden entre las partes.

El personal laboral contratado para reforzar la plantilla para cubrir vacaciones, bajas o cualquier otro tipo de incidencia que la Mancomunidad lo requiera y no exceda de un año el tipo de contrato, disfrutará las vacaciones preferentemente los días previos a la finalización del mismo. No obstante, se podrán disfrutar en otro periodo, previo pacto con el trabajador afectado y no superando la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Artículo 11.º.–Pluses.

Se establecen los siguientes pluses:

Plus de domingos y festivos. Los trabajadores que presten sus servicios en día festivo percibirán un plus de 120 €

Artículo 12.º.–Póliza de seguros.

Mansurle suscribirá con una compañía de seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará al propio trabajador y 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 de 70.000 €.

En el supuesto de que, en este Convenio Colectivo o posterior, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado al mes siguiente de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA del texto íntegro del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 13.º.–Garantías sindicales.

Los Delegados de Personal y representantes legales de los empleados de Mansurle, tendrán todas las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Órganos de Representación.

a) Los Delegados de Personal gozarán de una protección conforme lo establecido en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Mansurle facilitará a los Delegados de Personal, tablones de anuncios en lugares visibles, para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuarse.

c) Los Delegados de Personal, tendrán derecho a llevar asesoramiento a todas las reuniones que se produzcan en Mansurle.

Artículo 14.º.—Contratación laboral.

El ingreso al trabajo se realizará en todo caso de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Deberá comunicarse cualquier alteración, nuevos contratos, sanciones o faltas disciplinarias despidos y demás actuaciones al Representante de los trabajadores.

Artículo 15.º.—Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas. Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Grupos profesionales

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

– Grupo de Administrativos.

– Grupo de Operarios.

Grupo de Administrativos. Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

Administrativo Atención al Público y Gestión Tributaria

Responsabilizarse de la atención al público y registro de la documentación de la Mancomunidad. Realizar la actualización de los padrones del servicio de basuras, tareas relacionadas con servicio de mantenimiento eléctrico y luminarias de la Mancomunidad.

Grupo de Operarios. El grupo de personal Operario está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador

Encargado Brigada Mancomunidad

Responsabilizarse de la supervisión y encomienda de tijos a realizar en la mancomunidad, referentes a la dación del servicio de recogida, limpieza de vehículos, mobiliario e instalaciones y mantenimiento de alumbrado público. Realizar las funciones de Conductor - Recolector de RSU, envases y cartón, para la Mancomunidad.

Conductor Recolector (A)

Realizar las funciones de Conductor - Recolector de RSU, envases y cartón, para la Mancomunidad.

Conductor Recolector (C)

Realizar las funciones de Conductor - Recolector de RSU, envases y cartón, para la Mancomunidad. Realizar funciones de soldadura metálica y pintura, para el mantenimiento de los vehículos y otros.

Conductor Recolector / Electricista

Realizar las funciones de Conductor - Recolector de RSU, envases y cartón, para la Mancomunidad. Revisar el correcto funcionamiento del alumbrado público

Operario Recolector RSU

Realizar las tareas derivadas de la recogida de residuos sólidos urbanos, envases y cartón.

Artículo 16.º.—Elaboración de RPT y valoración de puestos de trabajo.

Mansurle asume el compromiso de adoptar cuantas disposiciones fuesen pertinentes para la elaboración de la relación de los puestos de trabajo (RPT), para posibilitar la promoción interna y la valoración de los puestos de trabajo.

El objetivo de la valoración de los puestos de trabajo será la determinación y análisis de las tareas realizadas en todos y cada uno de los puestos de trabajo y, en su caso, la reasignación de dichas tareas para lograr una racionalización de la organización y estructura de la plantilla que redunde en un más eficaz cumplimiento de las funciones encomendadas, así como la valoración de unos puestos respecto de otros a fin de poder determinar de manera objetiva la mayor o menor dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

Si como consecuencia de la valoración algún puesto de trabajo resulta con una retribución superior a la que percibe actualmente, esta diferencia le será incrementada en sus retribuciones. En caso contrario, que el resultado sea inferior a su retribución actual, esta será absorbida con un complemento personal transitorio.

Artículo 17.º.—Horas extraordinarias.

Se abonarán conforme establece la legislación vigente.

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan suprimir las horas extraordinarias, esto es, las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Tendrán por este motivo la consideración de horas extraordinarias aquellas que fuera preciso realizar a causa de emergencias o fuerza mayor;

Artículo 18.º.—Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el año 2024 es de 37 horas y media efectivas de trabajo de promedio semanales y el tiempo de bocadillo, incluidos en las 37 horas y media, independientemente de que la jornada sea de lunes a viernes o de lunes a sábado.

A partir del año 2025, y hasta el año 2027, se irá reduciendo en 30 minutos cada año. En el año 2027 será de 36 horas de promedio semanales.

Se disfrutará de dos sábados libres cada cuatro semanas.

Su reparto en los distintos servicios se realizará según el calendario laboral, que será revisado y, en su caso, aprobado por el comité de empresa.

A tenor de lo contenido en el artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de alcanzar una mayor productividad y facilitar la flexibilización organizativa, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el porcentaje legal del promedio de la jornada de trabajo en cómputo anual correspondiente a cada trabajador según la jornada máxima que se pacte en este Convenio.

A los efectos oportunos, se deberá elaborar el correspondiente calendario laboral anual, en el mes de diciembre y será revisado y aprobado por los representantes de los trabajadores.

Artículo 19.º.—Festividad patronal.

El día de San Martín de Porres, 3 de noviembre, patrón de este gremio, será festivo a todos los efectos, para todo el personal. Si coincidiera con día festivo se trasladará a un día laborable a convenir entre empresa y la representación unitaria de los trabajadores procurando coordinarlo con el servicio de RSU de la localidad.

Artículo 20.º.—Ropa de trabajo.

Mansurle proveerá a sus trabajadores de ropa y calzado apropiado en las cantidades que se consideren necesarias a juicio de los Delegados de Personal y la empresa.

1 Anorak con gorro.

2 Niquis (1 manga corto y 1 manga larga).

- 2 Pares de botas.
- 2 Pantalones (1 de verano y 1 de invierno)
- 1 Impermeable.
- 2 Chaquetilla.
- 1 par de botas de agua.
- 1 Funda de trabajo.

Estas prendas podrán cambiarse de común acuerdo entre el delegado de personal y la mancomunidad.

Mansurle pondrá a disposición de los trabajadores una máquina para lavado y secado y desinfección de la ropa y productos para la limpieza en dichas maquinas

La ropa de trabajo, que sea necesaria sustituir, será repartida en el mes de mayo.

En cualquier caso, se sustituirán cuantas veces sea necesario por deterioro, los guantes y los trajes de agua, siempre que no conste un uso indebido de los mismos.

A los trabajadores eventuales con menos de seis meses de servicio se les entregará, como mínimo, una unidad de cada prenda, según servicio y época del año.

Todo el personal deberá ir obligatoriamente uniformado durante la prestación de su servicio.

Los Delegados de Personal participarán en la elección de la ropa de trabajo.

Artículo 21.º.—Permisos y licencias.

Se estará a lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado público en su Capítulo V.

Artículo 22.º.—Ascensos.

La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de Mansurle de ascender de una categoría inferior a otra de ámbito superior, tras superar las pruebas determinadas y establecidas al efecto.

Los Órganos de Gobierno de Mansurle se comprometen a reservar el 100 % de las vacantes para promoción interna.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal fijo de plantilla con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en Mansurle, esté en posesión de la titulación exigida.

Artículo 23.º.—Retirada del carné de conducir.

Ante la retirada del carné de conducir a los Conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento del trabajador que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, Mansurle se compromete, a mantener a su trabajador en un puesto de trabajo dentro de grupo profesional siempre que fuese posible, respetando la retribución que le corresponda conforme Convenio y el trabajo y función profesional que durante el tiempo de retirada de carné desempeñe.

Con independencia de todo lo antes dispuesto, el trabajador en todo caso estará sujeto a las responsabilidades disciplinarias que de su comportamiento se pudiesen derivar en uso y aplicación de la legislación laboral aplicable en cada momento.

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 Mansurle 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.

Artículo 24.º.—Otros casos.

No se realizarán trabajos en días festivos excepto en los siguientes supuestos:

Celebración de mercados tradicionales, mercadillos y similares.

Cuando coincidan dos festivos seguidos o domingo y festivo.

En las fiestas locales de los municipios de Mansurle.

En la celebración de actos públicos y otros casos excepcionales que supongan aglomeraciones.

Los domingos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 septiembre, únicamente se realizarán trabajos de recogida en los Ayuntamientos que lo soliciten.

El día de Viernes Santo será voluntario hasta cubrir el personal necesario y si no se cubriera se establecerá un sistema rotatorio en sucesivos años.

Artículo 25.º.—Seguridad y salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo y que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con tal objetivo se pretende no solo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Vigilancia de la salud:

Mansurle garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el delegado de prevención de Seguridad y salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

Reconocimientos médicos: Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Todos los trabajadores dispondrán de duchas y servicios, así como taquillas donde guardar sus ropas y pertenencias.

Cada camión de servicio dispondrá de su correspondiente botiquín de urgencias.

El resultado del antes citado reconocimiento será entregado a los trabajadores. Se realizará en horas de trabajo siempre que fuese posible, permitiéndose el tiempo suficiente al trabajador para asistir perfectamente aseado.

El Delegado de Prevención tendrá capacidad para el seguimiento de los servicios sanitarios, atribuciones para realizar propuestas y derecho a la información adecuada tanto en el ámbito de la empresa como ante los organismos oficiales relativos a esta materia.

Artículo 26.º.—Formación y capacitación profesional.

Se entenderá que el objetivo general de la misma es mejorar la formación profesional del conjunto de los trabajadores, posibilitar los sistemas de acceso e impulsar la política de prevención en seguridad y salud laboral. En base a la previsión de vacantes de la plantilla se procurará que el personal sea formado de tal manera que, con igualdad de oportunidades pueda acceder a puestos de trabajo de superior función profesional o responsabilidad que hayan quedado vacantes.

El trabajador, previo aviso y justificación suficiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, tendrá derecho a:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el centro de trabajo, cuando curse con regularidad y aprovechamiento estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Los cursos de carácter obligatorio del Plan de Formación de la empresa, tales como la obtención del Certificado de Actitud Profesional (CAP), su asistencia se considerará en su totalidad como tiempo de trabajo a efectos del cumplimiento de la jornada, el coste del mismo se hará cargo la Mancomunidad de Mansurle. Cuando por necesidades organizativas de la empresa dichos cursos se realizarán fuera de la jornada de trabajo, la asistencia se considerará como tiempo de trabajo y será obligatoria.

Artículo 27.º.—Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador deberá preavisar su baja voluntaria en la misma con una antelación mínima de ocho días naturales a la fecha de cese.

El trabajador no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

La omisión del trabajador del plazo de preaviso dará derecho a la otra parte, a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá ser saldado en la liquidación por extinción del contrato, salvo que de la liquidación que corresponda resultase un importe insuficiente, en cuyo caso la parte a resarcir se reservará el derecho a iniciar las acciones legales que le correspondan para reclamar y hacer efectiva la deuda que por este motivo estuviese pendiente de cobro.

Artículo 28.º.—Faltas y sanciones

Se estará a lo establecido en el Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado en su Capítulo XII faltas y sanciones (BOE viernes 25 de octubre de 2024) o Convenio que lo sustituya

Artículo 29.º.—Comisión de seguimiento.

1.—Dentro de los quince días siguientes a la aprobación del presente Convenio, se constituirá la Comisión de seguimiento, formada por cuatro miembros, dos de los cuales representarán a los trabajadores y serán designados por las Centrales Sindicales firmantes y los otros dos representarán a Mansurle.

La Comisión designará de mutuo acuerdo de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes. Para su funcionamiento la Comisión de seguimiento se dotará, en un plazo máximo de dos meses desde su constitución formal, de un Reglamento interno de funcionamiento.

2.–Son funciones de la Comisión:

- a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento del presente Convenio.
- b) La previa intervención, como instrumento de interposición, de mediación y/o conciliación de conflicto colectivo o recurso contencioso administrativo, que de la aplicación del presente acuerdo pudieran originar.
- c) Velar por el cumplimiento y aplicación del principio de igualdad de oportunidad en las condiciones de trabajo derivadas del presente Convenio, a través de la vigilancia y control sobre las situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, religión, discapacidad o cualquier otra condición que pueda producirse, así como llevando a cabo las actuaciones necesarias para la protección y eliminación de dichas discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- d) Otras que se atribuyan expresamente en el articulado de este Convenio.

3.–La comisión se deberá reunir a instancia de cualquiera de las partes en un plazo máximo de cinco días naturales. La parte que convoque la reunión de la citada Comisión deberá incluir en su convocatoria el correspondiente “orden del día”, a la finalización de la reunión se deberá levantar un acta que refleje todas las cuestiones tratadas en la misma.

En todo caso, una vez recibida una solicitud de intervención, la comisión deberá resolverla en el plazo máximo de quince días.

4.–Esta Comisión desarrollará sus funciones hasta que se constituya formalmente la correspondiente al siguiente Convenio.

Artículo 30.º.–Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a Mansurle incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su Reglamento (SERLA).

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su Reglamento (SERLA).

En cualquier caso, la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente Convenio será de carácter expresamente voluntario.

Artículo 31.º.–Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo no podrá producirse en ningún caso.

Artículo 32.º.–Jubilación parcial y contrato de relevo.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 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, con relación con el 12.6 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes así como las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

Artículo 33.º.–Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad por enfermedad, y por el contrario, velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Igualdad de acceso y mantenimiento del puesto de trabajo.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén entre los colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino, parcial, de aprendizaje y en prácticas.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la constitución española.

En concreto, las partes acuerdan velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Artículo 34.º.–Excedencias.

A tenor de lo establecido en el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia en las condiciones y términos que a continuación se concretan:

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, conservando solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Las solicitudes escritas de estas excedencias deberán realizarse con una antelación mínima de 15 días, debiendo ser resueltas como máximo en igual plazo. Si el trabajador no solicitará el reingreso con un preaviso de 30 días, perderá el derecho de un puesto en la empresa.

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, guarda con fines de adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 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 retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Disposiciones adicionales

Primera.

Normas supletorias: El Convenio provincial del sector, Convenio nacional del sector además en lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local; Legislación del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Estatuto de los Trabajadores; Ley de Órganos de Representación; Ley Orgánica de Representación Sindical; Ley de Conciliación de Vida Laboral y Familiar; Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y a lo que en cada momento establezca la legislación vigente.

Segunda.

Este Convenio forma un todo orgánico indivisible y a efecto de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Tercera.

Genero neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Cuarta.

Los cambios producidos en la legislación estatal o autonómica serán de aplicación directa en la materia objeto del presente Convenio y producirán su modificación automática del mismo, sin perjuicio de que sea trasladado de forma expresa.

Quinta.

Semanalmente y con anterioridad se elaborará un calendario de servicios para la designación de los diferentes puestos de trabajo, sujeto a las necesidades del servicio.

*Disposiciones transitorias**Primera.*

Dado que este Convenio incluye una nueva estructura salarial, Mansurle adaptará la nómina salarial a la estructura retributiva y conceptos contenidos en el mismo en el momento de su aplicación. En consecuencia, todos los derechos económicos y demás retribuciones que vinieran percibiendo los trabajadores serán sustituidos por las retribuciones y conceptos contemplados en este Convenio y esta adaptación no supondrá una modificación de condiciones de trabajo.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha que figura en el acta de remisión.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL DE MANSURLE 2024

Categoría	Salario base	Complemento destino	Complemento específico	Total
Administrativo Atención Público y Gestión Tributaria	Asimilable C1 11.826,64 €	Asimilable nivel 16 5.861,66 €	4.230,00 €	21.918,30 €
Encargado Brigada Mancomunidad	Asimilable C1 11.826,64 €	Asimilable nivel 20 7.365,26 €	7.402,50 €	26.594,14 €
Conductor Recolector (A)	Asimilable C2 10.024,64 €	Asimilable nivel 15 5.484,92 €	5.499,00 €	21.008,56 €
Conductor Recolector (C)	Asimilable C2 10.024,64 €	Asimilable nivel 16 5.861,66 €	5.499,00 €	21.385,30 €
Conductor Recolector / Electricista	Asimilable C1 11.826,64 €	Asimilable nivel 17 6.237,00 €	5.922,00 €	23.985,64 €
Operario Recolector RSU	Asimilable AP 9.187,22 €	Asimilable nivel 11 3.980,34 €	4.230,00 €	17.397,56 €

TABLAS

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social. (art.6)

MENSUAL		A1		A2		B		C1		C2		Agrup. Profesional E	
MES	AÑO (*)	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO
30	1.159,06	1.326,90	51,07	2.306,41	31.668,60	2.162,00	29.995,80	2.020,52	28.053,48	1.876,04	26.251,48	1.864,06	26.096,84
29	1.039,61	15.922,80	612,84	2.186,96	29.996,30	2.042,55	28.323,50	1.901,07	26.381,18	1.756,59	24.579,18	1.739,60	24.354,40
28	995,93	13.943,02	31,53	2.143,28	29.384,78	1.998,87	27.711,98	1.857,39	25.769,66	1.712,91	23.967,66	1.694,09	23.717,26
27	952,17	13.330,38	31,53	2.099,52	28.772,14	1.955,11	27.099,34	1.813,63	25.157,02	1.669,15	23.355,02	1.648,52	23.079,28
26	835,38	11.695,32	31,53	1.982,73	27.137,08	1.838,32	25.464,28	1.696,84	23.521,96	1.552,36	21.719,96	1.526,77	21.374,78
25	741,15	10.376,10	675,90	1.888,50	25.817,86	1.744,09	24.145,06	1.602,61	22.202,74	1.458,13	20.400,74	1.428,60	20.000,40
24	697,43	9.764,02	675,90	1.844,78	25.205,76	1.700,37	23.532,98	1.558,89	21.590,66	1.414,41	19.788,66	1.383,03	19.362,42
23	653,76	9.152,64	675,90	1.801,11	24.594,40	1.656,70	22.921,60	1.515,22	20.979,28	1.370,74	19.177,28	1.337,51	18.725,14
22	610,00	8.540,00	675,90	1.757,35	23.981,76	1.612,94	22.308,96	1.471,46	20.366,64	1.326,98	18.564,64	1.291,90	18.086,60
21	566,36	7.929,04	675,90	1.713,71	23.370,80	1.569,30	21.698,00	1.427,82	19.755,68	1.283,34	17.953,68	1.246,44	17.450,16
20	526,09	7.365,26	675,90	1.673,44	22.807,02	1.529,03	21.134,22	1.387,55	19.191,90	1.243,07	17.389,90	1.204,49	16.862,86
19	495,24	6.989,36	675,90	1.646,59	22.431,12	1.502,18	20.758,32	1.360,70	18.816,00	1.216,22	17.014,00	1.176,49	16.470,86
18	472,37	6.613,18	675,90	1.619,72	22.054,94	1.475,31	20.382,14	1.333,83	18.439,82	1.189,35	16.637,82	1.148,47	16.078,58
17	445,50	6.237,00	675,90	1.592,85	21.678,76	1.448,44	20.005,96	1.306,96	18.063,64	1.162,48	16.261,64	1.120,47	15.686,58
16	418,69	5.861,66	675,90	1.566,04	21.303,42	1.421,63	19.630,62	1.280,15	17.688,30	1.135,67	15.886,30	1.092,52	15.295,28
15	391,78	5.484,92	675,90	1.539,13	20.926,68	1.394,72	19.253,88	1.253,24	17.311,56	1.108,76	15.509,56	1.064,53	14.903,42
14	364,97	5.109,58	675,90	1.512,32	20.551,34	1.367,91	18.878,54	1.226,43	16.936,22	1.081,95	15.134,22	1.036,55	14.511,70
13	338,07	4.732,98	675,90	1.485,42	20.174,74	1.341,01	18.501,94	1.199,53	16.559,62	1.055,05	14.757,62	1.008,53	14.119,42
12	311,19	4.356,66	675,90	1.458,54	19.798,42	1.314,13	18.125,62	1.172,65	16.183,30	1.028,17	14.381,30	980,52	13.727,28
11	284,31	3.980,34	675,90	1.431,66	19.422,10	1.287,25	17.749,30	1.145,77	15.806,98	1.001,29	14.004,98	952,52	13.335,28
10	257,49	3.604,86	675,90	1.404,84	19.046,62	1.260,43	17.373,82	1.118,95	15.431,50	974,47	13.629,50	924,58	12.944,12
9	244,08	3.417,12	675,90	1.391,43	18.858,88	1.247,02	17.186,08	1.105,54	15.243,76	961,06	13.441,76	910,59	12.748,26
8	230,61	3.228,54	675,90	1.377,96	18.670,30	1.233,55	16.997,50	1.092,07	15.055,18	947,59	13.253,18	896,55	12.551,70
7	217,19	3.040,66	675,90	1.364,54	18.482,42	1.220,13	16.809,62	1.078,65	14.867,30	934,17	13.065,30	882,57	12.355,98
6	203,76	2.852,64	675,90	1.351,11	18.294,40	1.206,70	16.621,60	1.065,22	14.679,28	920,74	12.877,28	868,56	12.159,84
5	190,32	2.664,48	675,90	1.337,67	18.106,24	1.193,26	16.433,44	1.051,78	14.491,12	907,30	12.689,12	854,57	11.963,98
4	170,18	2.382,52	675,90	1.317,53	17.824,28	1.173,12	16.151,48	1.031,64	14.209,16	887,16	12.407,16	833,58	11.670,12
3	150,08	2.101,12	675,90	1.297,43	17.542,88	1.153,02	15.870,08	1.011,54	13.927,76	867,06	12.125,76	812,66	11.377,24
2	129,94	1.819,16	675,90	1.277,29	17.260,92	1.132,88	15.588,12	991,40	13.645,80	846,92	11.843,80	791,65	11.083,10
1	109,81	1.537,34	675,90	1.257,16	16.979,10	1.112,75	15.306,30	971,27	13.363,98	826,79	11.561,98	770,65	10.789,10

(*) Incluye 14 percepciones
 (***) Se mantienen a título personal las cuantías del C.D. del grupo E/Agrupaciones profesionales del EBEP (Art. 23 Uno G) de la LPGE 2023). No obstante, el C.D. del personal de este grupo que ingresó a partir de 31/5/2010 es el mismo que figura en la primera columna

ANEXO GRADOS DE PARENTESCO



Firmas

5384