

**SECCIÓN III  
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Centro de Día de Muskiz - Urgatzi, S.L. (código de convenio 48100271012013).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 27 de octubre de 2017.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**ACUERDO LABORAL CENTRO DE DÍA MUSKIZ****Artículo 1.—Ámbito funcional**

El presente acuerdo regulará las relaciones de los trabajadores del Centro de la empresa Urgatzi, S.L. que prestan servicios en el Centro de Día de Muskiz.

**Artículo 2.—Ámbito temporal**

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el convenio se prorrogará anualmente.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de 90 días a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 3.— Comisión Paritaria Mixta de Convenio**

Inmediatamente a la firma, se constituirá una Comisión Paritaria por los firmantes del Convenio con un máximo de 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 1 asesor, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

**Artículo 4.— Retribuciones salariales**

Durante el período de vigencia del presente Pacto se realizarán los siguientes incrementos retributivos:

- Año 2017: Tablas salariales anexas.
- Año 2018: IPC Bizkaia + 1.
- Año 2019: IPC Bizkaia + 2.

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso será inferior al 0,00%, por lo que si el IPC anual resultase negativo se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00%.

**Artículo 5.— Conceptos salariales.**

Los conceptos salariales que forman el conjunto de la retribución de los trabajadores y trabajadoras serán:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus Transporte.
- Pagas Extraordinarias.
- Horas extra.
- Plus Domingos y festivos.
- Resto de retribuciones según Convenio Provincial.

**Artículo 6.— Plus Antigüedad**

El complemento por antigüedad consistirá en el abono del mismo en la cuantías reflejadas en los Anexos del presente pacto de centro de trabajo como complemento personal por cada tres años de servicio prestados en la empresa, comenzándose a abonar el importe de cada trienio a partir del día 1 del mes siguiente a su cumplimiento. La generación y el cobro de dicho plus, no se verá limitado a un tope máximo.



La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso en la empresa (con las especificidades derivadas del supuesto de haberse producido alguna subrogación), y se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado, computándose en todo caso el tiempo de vacaciones licencias retribuidas, incapacidad transitoria, excedencia especial por maternidad y excedencia forzosa.

**Artículo 7. — Gratificaciones extraordinarias**

Por este concepto se abonarán dos pagas extraordinarias en julio y diciembre consistentes en el importe de una mensualidad de Salario base y Antigüedad. Ambas gratificaciones serán abonadas los días 15 del mes de julio y diciembre respectivamente.

**Artículo 8. — Horas extraordinarias**

Son horas extraordinarias todas las que se realicen fuera de la jornada laboral ordinaria. Su retribución será del 175% del precio de la hora ordinaria.

**Artículo 9. — Retribución de domingos y festivos**

Plus Domingo: Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del vigente Convenio provincial excepto la cuantía que se estará a lo dispuesto en el presente acuerdo.

— Año 2017: 2,75 euros.

— Año 2018: 3,00 euros.

— Año 2019: 3,25 euros.

**Artículo 10. — Jornada laboral**

La jornada laboral será de 1.592 horas anuales distribuida de forma regular de lunes a viernes. Su distribución anual será llevada a cabo con los mismos criterios de flexibilidad aplicados hasta la fecha.

**Artículo 11. — Vacaciones**

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

Podrán coincidir en el mismo turno de vacaciones 2 trabajadoras encuadradas dentro de la misma categoría profesional que desempeñen las mismas funciones.

Con el objeto de que toda trabajadora pueda disfrutar del periodo vacacional elegido, se confeccionará un sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior.

En caso de discrepancias al respecto, se establecerá como base para el inicio del sistema de rotación el criterio de antigüedad en la empresa.

**Artículo 12. — Licencias Retribuidas**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del actual Convenio provincial con las siguientes especificidades:

**Artículo 32. D) del convenio provincial. Licencia por enfermedad de parientes**

Por intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad 1 día de licencia retribuida.

**Artículo 32. M) del convenio provincial. Permiso acompañamientos**

Se garantizará al personal un permiso retribuido de hasta 12 horas para cada año de vigencia del presente acuerdo (dentro de un máximo de 6 días) de recurso a este permiso para acompañar a familiares en segundo grado que estén a cargo del trabajador/a a atenciones relacionadas con el acompañamiento a consultas médicas cuando se de-



muestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas, debiendo justificarlo si así lo demanda la Dirección, y que no podrá serle obstaculizado por la empresa si solicita al mismo tiempo menos de un 15%, redondeándose los decimales al alza, de la plantilla de cada turno de trabajo.

A los efectos de esta consideración de «fehacientes», se entiende que en el caso de menores de 12 años, o personal que tuviera algún tipo de dependencia reconocida cumplan «per se» esta acreditación, que no es limitativa en cuanto que este permiso podrá ser de aplicación en casuísticas de necesidad equiparables.

*Artículo 32. N) del convenio provincial. Licencia Retribuida Personal*

Dos días de libre disposición para toda la vigencia del presente acuerdo que computan como efectivamente trabajados, que no podrán ser disfrutados en los festivos especiales reconocidos como tal en el artículo 26.2 del propio texto del convenio provincial, esta licencia será solicitada con un mínimo de 7 días de antelación a su disfrute, pudiéndose disfrutarse por un máximo del 5% de la plantilla simultáneamente. Todos estos condicionantes podrán ser modificados si existe acuerdo entre las partes.

**Artículo 13.— Ropa de trabajo**

Se proporcionará a cada trabajador y trabajadora la ropa adecuada del trabajo que realizan y de acuerdo a la estación del año.

**Artículo 14.— Contrato de relevo**

El Contrato de relevo se hará a instancia del trabajador o trabajadora, y el trabajador relevista será contratado mediante contrato indefinido.

**Artículo 15.— Reducción de Jornada por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, una persona disminuida psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida o personas mayores que estén a cargo del trabajador/a cuando se demuestre fehacientemente que no pueden desenvolverse por sí mismas, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

**Artículo 16.— Situación de Incapacidad Temporal**

Las retribuciones salariales, tanto en enfermedad común como en accidente laboral, durante los 10 primeros días del primer período de Incapacidad Temporal que se produzca en el transcurso del año, se complementarán al 100% de la base reguladora.

En caso de que el Convenio Provincial de Bizkaia de Residencias de la Tercera Edad vigente en cada momento mejorase el complemento aquí pactado para las contingencias de accidente laboral o enfermedad profesional se estará a lo dispuesto en dicho convenio colectivo provincial.

En el resto, se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del vigente Convenio Provincial.

**Artículo 17.— Excedencias**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del actual Convenio provincial con las siguientes especificidades:

En cuanto a las excedencias voluntarias, sin derecho a la conservación del puesto ni en su caso al cómputo de la antigüedad, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor pudiendo solicitarse por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 9 años y conservando el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiere o se produjera en la empresa.

**Artículo 18.— Derechos sindicales**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y el Convenio de Centros de la Tercera Edad con la siguiente especificidad respecto de la escala de horas de crédito de la Representación Legal de los trabajadores que quedará del siguiente modo:

- De cero a 25 trabajadores/as:
  - En el año 2017: pasarán a ser 27 horas al mes.
  - En el año 2018: pasarán a ser 30 horas al mes.
  - En el año 2019: 30 horas al mes.

**Artículo 19.— Cambio de Titularidad**

En el caso de rescisión o término del contrato administrativo, que rige la explotación del Centro de día, entre la empresa Urgatzi y el Excmo. Ayuntamiento de Muskiz, el personal adscrito a dichos servicios será subrogado por el nuevo concesionario, en las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente acuerdo y el Convenio provincial de Residencias para la tercera Edad de Bizkaia.

**Artículo 20.— Despido objetivo del artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores**

La causa de despido objetivo prevista en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación con las siguientes especificidades:

Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

**Artículo 21.— Movilidad geográfica y funcional**

1. El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a la representación legal de los trabajadores, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.



Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que esté ocupando a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- Diez trabajadores, si la empresa ocupa menos de cien trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas cuando ocupe entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores cuando la empresa ocupe trescientos o más trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a la representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo afectado por este convenio.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros de la representación legal de los trabajadores. Si no existiese representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. del Estatuto de los Trabajadores

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con la representación legal de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.



El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores para los traslados.

6. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera:* En lo no regulado por el presente acuerdo, se regirá según lo establecido en el Convenio Provincial de Bizkaia de Residencias de la Tercera Edad vigente en cada momento.

*Segunda:* Clausula de Descuelgue. El procedimiento de inaplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrá aplicar con las siguientes especificidades:

1. Se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en el centro de trabajo las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.



2. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para el descuelgue y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en el centro de trabajo y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo acuerdo en el centro de trabajo. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

3. En caso de no mediar acuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a los procesos de conciliación y de mediación del al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO). Una vez aplicado uno de estos procedimientos, si persistiera el desacuerdo, ambas partes podrán, instar la revisión del acuerdo antes de su vencimiento conforme prevé el artículo 86.1 Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

*Tercera:* Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para Solución de conflictos Laborales (Preco). Se estará a lo establecido en el Convenio Provincial de Bizkaia de Residencias de la Tercera Edad vigente en cada momento.

Para que así conste a los efectos legales oportunos y reconociéndose capacidad legal suficiente, firman por la empresa y los trabajadores en fecha 10 de octubre de 2017.

Representante de la empresa. — Representante Trabajadores

**ANEXO  
TABLA SALARIAL - E.Z. MUSKIZ**

CATEGORÍAS	2017 (€) Salario base	2018 (€) Salario base	2019 (€) Salario base
PSICOLOGA	29.033.39	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%
TER. OC/ANIM	24.991.84	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%
FISIOTERAPEUTA	24.991.84	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%
GEROCULTORA	23.688.58	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%
OF. MANTENIMIENTO	23.688.58	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%
CONDUCTOR	23.688.58	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%
CAMARERA	22.878.85	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%
LIMPIADOR	22.878.85	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%
COCINERA	22.878.85	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%

	Plus transporte 2017 (€)	Plus transporte 2018	Plus transporte 2019
TODO EL PERSONAL	698,49	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%

	Antigüedad (14 pagas) 2017 (€)	Antigüedad (14 pagas) 2018	Antigüedad (14 pagas) 2019
TODO EL PERSONAL	561.46	IPC BIZ + 1%	IPC BIZ + 2%

	Domingos por hora 2017 (€)	Domingos por hora 2018 (€)	Domingos por hora 2019 (€)
TODO EL PERSONAL	2,75	3,00	3,25

Representante de la empresa.—Representante Trabajadores