



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Anuncio.

Salamanca, 21 octubre de 2016
Relaciones Laborales y Recursos
16074

Visto el expediente de Convenio Colectivo para la Empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A., suscrito con el Comité de Empresa que representa al personal que presta servicios en el centro de tratamiento de residuos de Gomecello y plantas de transferencia de Salamanca, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 1 de octubre de 2016 y suscrito con fecha de 28 de septiembre de 2016, por la Empresa y la representante de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, 21 de octubre de 2016.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, M.ª Jesús Serrano Laso.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. SUSCRITO CON EL COMITÉ DE EMPRESA QUE REPRESENTA AL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN EL CENTRO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE GOMECELLO Y PLANTAS DE TRANSFERENCIA DE SALAMANCA.

CAPÍTULO I - NORMAS GENERALES

Art. 1.º - PARTES NEGOCIADORAS, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente convenio está suscrito entre la representación de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., los representantes de trabajadores/as que pertenecen al Comité de Empresa del Centro de Tratamiento de Residuos de Gomecello y Plantas de Transferencia de Salamanca.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en el Centro de Tratamiento de Residuos de Gomecello y en las Plantas de Transferencia de la provincia de Salamanca.

Art. 2.º - ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de octubre de 2016 y finalizará el 31 de diciembre del año 2018.

Este convenio colectivo se denunciará automáticamente al finalizar su vigencia. No obstante, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, de forma fehaciente, con al menos un mes de antelación a la terminación de la vigencia del mismo.

CVE: BOP-SA-20161103-002



Art. 3.º - GARANTIA SALARIAL

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

Art. 4.º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

Serán respetadas en su totalidad aquellas situaciones individuales más beneficiosas en las que, para los respectivos supuestos, contenga el convenio.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado.

Si en el plazo de un mes la Comisión Negociadora no ha llegado a un acuerdo, estos artículos quedarán corregidos en los términos que haya indicado la autoridad competente.

Art. 5.º - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; o en caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas.

Art. 6.º - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Conforme a lo regulado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán inaplicar las materias reguladas en el convenio colectivo, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Art. 7.º - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN

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 o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Las partes asumen el contenido de las leyes que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

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 art. 14 de la Constitución Española.

La empresa ha negociado y firmado un Plan de Igualdad a nivel de empresa con las principales centrales sindicales cuya ejecución, seguimiento y evaluación viene encomendada a una Comisión, por lo que las partes se remiten íntegramente al mismo.



Art. 8.º- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Se observará lo dispuesto en la legislación vigente y en el Convenio General del Sector, sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores/as en materia de contratación. Los contratos de sustitución de vacaciones de los trabajadores/as de la plantilla se podrán realizar utilizando la modalidad de interinidad.

Art. 9.º- CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

En caso de finalización del contrato que la empresa mantiene con su cliente, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores/as, quedando la nueva empresa adjudicataria subrogada en todos los derechos y obligaciones de la empresa sustituida, reconociendo expresamente a la representación de los trabajadores/as.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector sobre Subrogación del Personal.

Art. 10.º - COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea la Comisión Mixta Paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Esta comisión estará formada por dos Delegados de Personal y dos representantes de la empresa que hayan tomado parte en las deliberaciones del convenio, pudiendo asistir acompañados de los asesores correspondientes a cada sindicato.

La Comisión Mixta Paritaria se constituirá en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de la firma del presente convenio, siendo sus funciones las que a continuación se detallan:

1. Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Estudio y valoración de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, que puedan afectar a su contenido.
4. Cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la comisión mixta paritaria.
5. Aprobar con una periodicidad mensual el valor del factor de producción. Toda la información que sea tratada en dicha Comisión tendrá carácter privado y confidencial.
6. Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del presente convenio y una mayor solución interna a los conflictos.

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, a través de una negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá ordinariamente una vez al mes para aprobar el valor de factor de producción, pudiendo reunirse de forma extraordinaria siempre que una de las partes convoque fehacientemente por escrito a la otra con una antelación mínima de diez días. El escrito de convocatoria deberá incluir los asuntos que desea tratar y una breve explicación de los mismos.

Para el resto de los cometidos, la Comisión Mixta Paritaria se reunirá a instancia de una de las partes, incluyendo en el escrito de convocatoria los asuntos a tratar y una breve explicación de los mismos, debiendo celebrarse dicha reunión dentro de los 10 días siguientes a su convocatoria.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por mayoría, en el plazo máximo de 10 días a contar del día siguiente a la que hubieres sido solicitada.



CAPÍTULO II – JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

Art. 11.º - JORNADA DE TRABAJO

La jornada semanal será de 40 horas, siendo la jornada anual de 1.826 horas, pudiéndose distribuir un 10% de la misma (182,60 horas al año) de manera irregular. La jornada se llevará a cabo de lunes a sábado, con un descanso ininterrumpido de al menos un día y medio, salvo en los siguientes casos:

- Aquellos puestos de trabajo donde se requiera una atención permanente, en los que se establecerá un sistema de turnos, que incluirá domingos y festivos.
- Los puestos de conductor de plantas de transferencia, en los que tanto el horario como la jornada serán flexibles.

Se establece un régimen de rotación semanal entre los turnos de mañana y de tarde, alternándose a su vez los sábados laborables, de forma que descansen uno de cada dos (uno trabajado, uno descansado), siendo los sábados trabajados en jornada de mañana y prestando servicio el turno que haya trabajado de tarde. Este sistema de rotación semanal no da derecho a ningún tipo de compensación económica.

Estos descansos no serán de aplicación para el personal a tiempo parcial, cuando uno de los días de la semana para los que ha sido contratado sea el sábado.

La empresa facilitará a los trabajadores/as el cambio de turno completo semanal y el cambio de sábados de trabajo, siempre y cuando queden cubiertas las necesidades productivas de la empresa. Los trabajadores/as que cambien el turno de trabajo o el sábado, deberán comunicárselo a la empresa por escrito, con la firma de los afectados, con una antelación de al menos 72 horas a la fecha de efectos del mismo.

En el turno de mañana, el personal contratado a jornada completa, o a tiempo parcial, cuya jornada diaria exceda de 6 horas, dispondrá de 30 minutos diarios de descanso. De los 30 minutos disponibles para el tiempo de descanso, 20 serán por cuenta de la empresa incluyendo el tiempo de aseo personal y 10 por cuenta del trabajador/a.

En el turno de tarde, el personal contratado a jornada completa, o a tiempo parcial, cuya jornada diaria exceda de 6 horas, dispondrá de 25 minutos diarios de descanso. De los 25 minutos disponibles para el tiempo de descanso, 15 serán por cuenta de la empresa incluyendo el tiempo de aseo personal y 10 por cuenta del trabajador/a.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador/a en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. En este sentido, se considerará que comienza el trabajo efectivo cuando el trabajador/a se encuentra ya vestido y preparado para trabajar en su puesto y que termina cuando el trabajador/a abandona su puesto de trabajo.

A la hora de elaborar el calendario laboral, se considerarán las siguientes fiestas locales:

- Festivo local Gomecello: Penúltimo viernes del mes de agosto.
- Festivo local Salamanca: 8 de septiembre o fecha en que la festividad haya sido trasladada.

La jornada del turno de tarde de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 18:30 horas.

Art. 12.º - HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Con carácter habitual, no se realizarán horas extraordinarias. Sin embargo, dado el carácter de servicio público de la actividad, cuando la empresa considere que es necesario realizar algún trabajo extraordinario en día laborable o en domingos y festivos, los trabajadores/as deberán realizar dichos trabajos, siempre que:



- a) Vengan motivados para atender ausencias imprevistas, cambios de turno y procesos punta de producción derivados de la naturaleza de la actividad y que no hayan podido ser cubiertos mediante la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.
- b) Tengan por objeto reparar averías o siniestros, necesarios para garantizar el desarrollo de la actividad.

La realización de estas horas es obligatoria para el trabajador/a. En días laborables, la empresa podrá compensar las horas extraordinarias realizadas por tiempo equivalente de descanso, o bien retribuir las horas al precio de la hora ordinaria. En domingos y festivos, el trabajador/a percibirá por todos los conceptos un total de 80 euros. Si el servicio a prestar fuera superior a tres horas, el exceso de este tiempo se abonará como compensación al día festivo al precio de la hora extraordinaria. Estos precios permanecerán invariables durante la vigencia del convenio e incluye todas las horas que el trabajador/a preste servicio durante el festivo trabajado, no teniendo que compensar esas horas ni económicamente ni con descanso.

Art. 13.º - VACACIONES

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, para todo el personal con al menos un año de servicio en la Empresa y la parte proporcional que corresponda a los que no alcancen dicha antigüedad.

En el caso de que algún trabajador/a, el comienzo de sus vacaciones coincida con un sábado de libranza, no se computará ese sábado como día de vacaciones.

Los festivos que caigan dentro del período vacacional serán trasladados fuera de dicho período, de tal forma que el trabajador/a que durante el disfrute de sus vacaciones en el citado período le hubiera correspondido disfrutar de un festivo, podrá cogerlo fuera del mismo, siempre de común acuerdo con la Empresa y respetando la norma de que no podrá coincidir más de un trabajador/a disfrutando dicho día.

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

Las vacaciones se retribuirán de acuerdo al importe establecido en la tabla salarial anexa.

Art. 14.º - FESTIVIDAD PATRONAL

Si coincidiera el día de San Martín de Porres con día festivo, la empresa trasladará su disfrute a un día laborable de tal forma que no afecte su traslado al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos de la ciudad de Salamanca.

Art. 15.º - PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador/a, avisando con la antelación suficiente y justificándolo posteriormente de manera válida, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.



- c) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h) Un máximo de quince horas al año para acudir a consulta médica, siempre que la misma coincida con su horario de trabajo. Deberá acreditarse el tiempo empleado.
- i) Para acompañar a consulta médica a hijos menores o discapacitados, así como a padres o suegros. Deberá acreditarse el tiempo empleado y el parentesco o afinidad del familiar.
- j) Cada trabajador/a disfrutará de dos días para asuntos propios al año, no pudiendo coincidir más de dos trabajadores/as disfrutando del mismo, debiendo solicitarlo por escrito al menos con 72 horas de antelación antes de su disfrute.

Los trabajadores/as podrán disfrutar de hasta 3 días al año de Permiso No Retribuido, siempre que no coincidan más de un trabajador/a de la plantilla disfrutando del mismo, no procediendo durante este tiempo abono alguno de salarios. Este permiso deberá ser solicitado por escrito al menos con 72 horas de antelación antes de su disfrute.

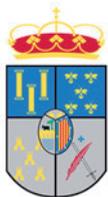
Se entiende por "enfermedad grave" la dolencia física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, así como la intervención quirúrgica con anestesia general independientemente de la gravedad o dolencia de la lesión o la simple hospitalización que requiera pernoctar en el centro hospitalario.

En los casos de hospitalización de familiares, se procurará que estos permisos sean disfrutados de forma escalonada por los trabajadores/as del mismo grado.

CAPÍTULO III – CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 16.º - SALARIO BASE

El salario base para el personal regulado por este convenio colectivo es el especificado para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural.



Art. 17.º - PLUS DE PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD

Los trabajadores/as percibirán un plus de por día efectivamente trabajado, de acuerdo con las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexa.

Art. 18.º - PLUS DE ASISTENCIA

Con la finalidad de evitar el absentismo, se crea un complemento salarial denominado "PLUS DE ASISTENCIA", que será abonado por la empresa por encima de las retribuciones pactadas y que se vinieran percibiendo hasta la fecha de entrada del mismo, por lo que tiene el carácter de voluntario; no siendo consolidable por ningún trabajador/a, ya que no tiene la naturaleza de complemento personal ni de obligación derivada de algún acuerdo colectivo.

Generarán el derecho a percibir dicho plus todos los trabajadores/as afectados por el presente pacto, aplicable en la parte proporcional al tanto por ciento de jornada de trabajo contratada, que cumplan con los criterios de absentismo que se determinan en el presente artículo, percibiendo como máximo un trabajador/a de jornada completa el importe mensual (por 12 mensualidades) que a continuación se relaciona para cada uno de los años de vigencia del pacto:

– Año 2016	22,98 euros al mes.
– Año 2017	26,43 euros al mes.
– Año 2018	30,39 euros al mes.

Dichas cantidades, que se cobrarán mes a mes (por 12 meses) de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente y en función del tanto por ciento de jornada contratada con cada trabajador/a, no serán revisadas durante toda la vigencia del presente pacto.

Para tener derecho al 100 % de este plus los trabajadores/as deberán asistir al trabajo todos los días laborables del mes, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, mas ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, el crédito horario sindical, permiso de maternidad o paternidad, la situación de riesgo de embarazo, o la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad grave con hospitalización.

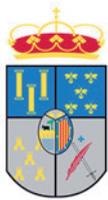
Las cantidades no percibidas se acumularán en una bolsa de asistencia, que será repartida anualmente entre aquellos trabajadores/as que se hayan hecho acreedores al cobro del 95 % durante la totalidad de los días laborables del año, y proporcionalmente a este número de días y a su jornada de trabajo. A efectos del cobro de esta bolsa, los trabajadores/as que se hubieran vistos afectados por una situación de riesgo de embarazo, permiso de maternidad o de paternidad, o por IT como consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad grave con hospitalización, tendrán derecho a la percepción de la parte proporcional de la cantidad que le correspondiera por el tiempo que realmente hubieran prestado servicio.

A partir del 1 de mayo de 2016 y durante la vigencia del presente convenio colectivo, como incentivo por mejora del absentismo, el personal que a final de cada mes hubiera prestado servicio todos los días laborables, verá incrementado el complemento salarial denominado "PLUS DE ASISTENCIA" en la cantidad de 7,56 euros mensuales.

A efectos de cálculo para el percibo de este complemento por mejora del absentismo no computarán las vacaciones, el crédito horario sindical, la situación de maternidad o paternidad, situación de riesgo de embarazo o la incapacidad temporal derivada de accidente de o enfermedad profesional.

Art. 19.º - PLUS DE MAYOR PRODUCTIVIDAD

Con la finalidad de mantener los niveles óptimos en la recuperación de productos, se crea un complemento salarial denominado "PLUS DE MAYOR PRODUCTIVIDAD", que será abonado por la empresa por encima de las retribuciones pactadas y que se vinieran percibiendo hasta la



fecha de entrada del mismo, por lo que tiene el carácter de voluntario; no siendo consolidable por ningún trabajador/a, ya que no tiene la naturaleza de complemento personal. La empresa podrá cancelar total o parcialmente el pago de dicho complemento a un trabajador/a siempre que no llegara a los estándares mínimos de productividad fijados en el presente artículo.

Tendrán derecho a este plus todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo. Los objetivos fijados para la percepción de dicho plus se mantendrán durante la vigencia del acuerdo, no siendo revisables. Y serán relativos, expresándose en porcentaje, estando siempre referidos a las entradas de residuos sólidos urbanos dentro de los fosos del Centro de Tratamiento de Residuos.

La nomenclatura de los productos que son recuperados manualmente en el Centro de Tratamiento de Residuos y que tienen la consideración de envases ligeros es la siguiente: Papel/ Cartón, PEAD, PET y Brik. Sobre estos productos será sobre los que se fijen los objetivos de producción, al estar ligados directamente a la acción manual de los peones de triaje.

Los valores-objetivos fijados, no revisables, y que mantendrán su vigencia durante la duración del acuerdo, son:

Valor objetivoPapel:	3,26 %
Valor objetivoPEAD:	0,54 %
Valor objetivoPET:	0,84 %
Valor objetivoBrik:	0,56 %

A la finalización del mes se determinará la cantidad por material, recuperada durante dicho mes ("i") en el Centro de Tratamiento de Residuos. Y se determinará de la siguiente forma:

$$\text{Recupmesx} = \text{Stock mes i} + \text{ventas} - \text{stock mes i-1}$$

donde x = Papel/cartón, PEAD, PET o Brik

e i = enero, febrero, marzo, ... diciembre

Una vez determinado el valor anterior se referirá a la cantidad total de material recepcionada en los fosos del Centro de Tratamiento de Residuos en el mes de cálculo para determinar el porcentaje de materiales recuperados respecto de la entrada. Por lo que el término Recupmesx se expresara en porcentaje (%).

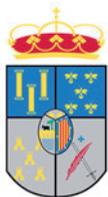
$$\text{tiempo de disponibilidad} = \frac{\text{Media tiempo alimentadores (horas)}}{\text{tiempo teórico mes (horas)}} \times 100 \text{ (expresado en \%)}$$

A partir de lo anterior, se define el factor de producción como:

$$\text{Factor} = \left(0,05 \times \frac{\text{Recupmes}_{\text{papel}}}{\text{Valorobjetivo}_{\text{papel}}} \right) + \left(0,35 \times \frac{\text{Recupmes}_{\text{PEAD}}}{\text{Valorobjetivo}_{\text{PEAD}}} \right) + \left(0,4 \times \frac{\text{Recupmes}_{\text{PET}}}{\text{Valorobjetivo}_{\text{PET}}} \right) + \left(0,2 \times \frac{\text{Recupmes}_{\text{BRIK}}}{\text{Valorobjetivo}_{\text{BRIK}}} \right)$$

Cada uno de los cocientes de la fórmula es multiplicado por un coeficiente de peso. El factor de producción tendrá como límite inferior 0,60, no teniendo en todo caso límite superior. Si el valor calculado fuese inferior al 0,60, se aplicará como valor del factor de producción 0,60.

Para un correcto cálculo y a fin de evitar perjuicios económicos a los trabajadores/as, se tendrán en cuenta las paradas que durante el mes hubiera tenido el Centro de Tratamiento de Residuos, debidas a mantenimiento del mismo, e incluso a causas imprevistas. En esos casos, se determinará el tiempo de disponibilidad de la instalación aplicando la siguiente fórmula:



Si el tiempo de disponibilidad fuera inferior al 75%, el factor de producción se calcularía como el promedio de su valor correspondiente a los tres meses inmediatamente anteriores al mes de cálculo.

El plus de mayor productividad se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{PLUS DE MAYOR PRODUCTIVIDAD} = \text{factor producción} \times \text{€/mes}$$

Generarán el derecho a percibir dicho plus todos los trabajadores/as afectados por el presente pacto, aplicable en la parte proporcional al tanto por ciento de jornada de trabajo contratada, que cumplan con los criterios de productividad fijados en el presente artículo, percibiendo como mínimo un trabajador/a de jornada completa el importe mensual (por 12 mensualidades) que a continuación se relaciona para cada uno de los años de vigencia del pacto:

- Año 2016: factor de producción x 24,82 euros al mes, para el personal que realice las funciones de peón o peón especialista; y 20,22 euros al mes para el personal que realice con el resto de funciones.
- Año 2017: factor de producción x 27,30 euros al mes, para el personal que realice las funciones de peón o peón especialista; y 22,24 euros al mes para el personal que realice con el resto de funciones.
- Año 2018: factor de producción x 30,03 euros al mes, para el personal que realice las funciones de peón o peón especialista; y 24,47 euros al mes para el personal que realice con el resto de funciones.

Dichas cantidades, que se cobrarán mes a mes (por 12 meses) de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente y en función del tanto por ciento de jornada contratada con cada trabajador/a, no serán revisadas durante toda la vigencia del presente pacto.

Para tener derecho al 100 % de este plus los trabajadores/as deberán asistir al trabajo todos los días laborables del mes, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, mas ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, el crédito horario sindical, la situación de maternidad o paternidad, o la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad grave con hospitalización. Además, se deberán alcanzar los valores determinados al inicio del artículo.

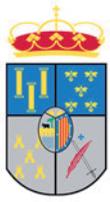
Las cantidades no percibidas se acumularán en la bolsa de asistencia, que será repartida anualmente entre aquellos trabajadores/as que se hayan hecho acreedores al cobro del 95 % durante la totalidad de los días laborables del año, y proporcionalmente a este número de días y a su jornada de trabajo. A efectos del cobro de esta bolsa, los trabajadores/as que se hubieran vistos afectados por una situación de riesgo de embarazo, permiso de maternidad o de paternidad, o por IT como consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad grave con hospitalización, tendrán derecho a la percepción de la parte proporcional de la cantidad que le correspondiera por el tiempo que realmente hubieran prestado servicio.

El complemento salarial denominado "PLUS DE MAYOR PRODUCTIVIDAD" está referenciado a una entrada de residuos en el centro superior a las 120 mil toneladas al año. Por lo tanto, en el caso de registrar una entrada de basura menor a la indicada, las partes se reunirán para revisar a la baja la cantidad de dicho complemento.

Art. 20.º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán tres pagas extraordinarias, siendo su denominación, retribución, devengo y pago el que a continuación se relaciona:

Gratificación de Verano: Su retribución será la indicada en la tabla salarial anexa, devengándose del 1 de enero al 30 de junio, siendo su abono del 15 al 20 de julio.



Gratificación de Navidad: Su retribución será la indicada en la tabla salarial anexa, devengándose del 1 de julio al 31 de diciembre, siendo su abono del 15 al 20 de diciembre.

Gratificación de Beneficios: Su retribución será la indicada en la tabla salarial anexa, devengándose del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, siendo su abono con la nómina del mes de marzo del año siguiente al de su devengo.

Art. 21.º - PLUS DE TRANSPORTE

Por este concepto se establece un plus de naturaleza extrasalarial para compensar los desplazamientos de los trabajadores/as desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo y viceversa y que se devengará por día efectivamente trabajado en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa.

CAPÍTULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES

Art. 22.º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de la empresa, y corresponde a la misma fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en los que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por lo tanto, informar a los representantes de los trabajadores/as.

Art. 23.º - BUENA FE CONTRACTUAL Y SIGILO PROFESIONAL

En aras de la buena fe contractual, los Delegados de Personal y estos en su conjunto guardarán sigilo profesional sobre la información recibida, copias básicas de contratos, balance de cuentas, la emisión de informes de carácter previo y fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.

Art. 24.º - FORMACIÓN PROFESIONAL

La empresa fomentará los Cursos de Formación profesional entre su plantilla, con el fin de dotar a los trabajadores/as de los conocimientos profesionales necesarios.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento de las disposiciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.

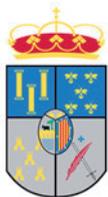
Art. 25.º – ABSENTISMO LABORAL

El absentismo laboral es uno de los grandes problemas de la baja productividad de la empresa y, por tanto, uno de los obstáculos a superar a la hora de mejorar la competitividad de la misma.

Los firmantes del presente acuerdo se encuentran absolutamente involucrados en reducir los niveles de absentismo. Para ello, adoptarán todas las medidas necesarias orientadas a la reducción del mismo. Ambas partes se fijan como objetivo compartido el reducir el nivel de absentismo así como limitar sus efectos negativos y, al mismo tiempo, mejorar la productividad. Con tal fin, las partes acuerdan un conjunto de mejoras, incluidas en el presente convenio colectivo, aplicables cuando se cumplan los criterios de reducción de absentismo.

Los trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, desde el primer día de la baja, un complemento económico que, sumado a las prestaciones legalmente establecidas, totalice el 100% de su salario desde el primer día de la baja.

Todo trabajador/a que se encuentre en Incapacidad Temporal derivada de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, percibirá de la Empresa, únicamente en la primera baja del año natural, un complemento económico que, sumado a las prestaciones legalmente establecidas, totalice el 100% de su salario desde el primer día de la baja.



Se entiende por “enfermedad grave” la dolencia física o psíquica con secuelas permanentes que limiten la actividad habitual con independencia de su hospitalización, así como la intervención quirúrgica con anestesia general independientemente de la gravedad o dolencia de la lesión o la simple hospitalización que requiera pernoctar en el centro hospitalario.

El pago de complementos por I.T. establecidos en este artículo quedará condicionado al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador/a de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos en cada momento, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implicará la no percepción del complemento correspondiente.

CAPÍTULO IV – SALUD LABORAL

Art. 26.º - MARCO NORMATIVO

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla la misma, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Art. 27.º - OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

La Empresa, asumiendo todas sus obligaciones en materia preventiva, mantendrá una política activa de prevención de riesgo de sus trabajadores/as, mediante la aplicación y desarrollo de su ya existente sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, o lo más conveniente en cada momento. Ello comprende, fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan.
- e) Organizar un sistema de prevención en la empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios

Art. 28.º - VIGILANCIA DE LA SALUD

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

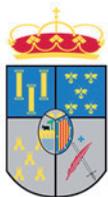
La empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, que se realizará durante la jornada laboral.

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

Art. 29.º - EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Los equipos de protección individual serán los que se requieran para cada puesto de trabajo, siendo su uso y conservación obligatoria para el trabajador/a. El mantenimiento de un equipo de protección individual incluye su limpieza y desinfección, la inspección periódica, las condiciones de almacenamiento entre usos, la reparación o sustitución de piezas de repuesto y su eliminación y sustitución cuando ya no esté en condiciones de uso.

La detección y comunicación por parte del trabajador/a de cualquier anomalía, defecto o daño en el equipo de protección facilitado por la empresa es fundamental para proceder a su sustitución y evitar que el trabajador/a quede sin protección frente al riesgo para el que se suministró el



mismo. Los trabajadores/as tienen la obligación de usar los equipos de protección individual en todas las tareas en las que la empresa haya prescrito su utilización.

La empresa facilitará el lavado de la ropa de trabajo mediante la lavandería existente en el centro de trabajo.

Art. 30.º - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS

Las obligaciones de los trabajadores/as están contenidas fundamentalmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de la prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31.º - DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Asimismo, los Delegados de Prevención deberán guardar el sigilo profesional debido respecto a las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario recogido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el correspondiente a las reuniones que tuvieran con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado; y demás disposiciones legales de aplicación.

ANEXO 1 - GRUPOS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE FUNCIONES

GRUPO I – PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVO Y MANDOS INTERMEDIOS

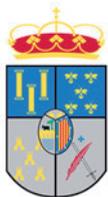
LICENCIADO/A: En posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

DIPLOMADO/A: En posesión de un título de grado medio; desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

ENCARGADO/A GENERAL: Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del Técnico/a superior o medio, manda sobre uno o más Encargados/as. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

ENCARGADO/A DE RESIDUOS: A las órdenes del Encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.



GRUPO II – PERSONAL DE PRODUCCIÓN

OFICIAL PRIMERA DE TALLER: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

OFICIAL PRIMERA CONDUCTOR/A: En posesión del carné o permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce se encuentre al comienzo de su jornada en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

OFICIAL SEGUNDA TALLER: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

OFICIAL SEGUNDA DE RESIDUOS: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los Oficiales/as de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

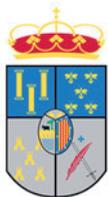
OFICIAL SEGUNDA MAQUINISTA: En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo, máquina o elemento mecánico (pulpas o elementos de compactación) que maneje se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción o el manejo de los elementos mecánicos, máquinas o vehículos, remolcados o sin remolcar, propios del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación del elemento, máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

JEFE/JEFA DE LÍNEA: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al encargado en sus ausencias.

PEÓN ESPECIALIZADO: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

PEÓN RESIDUOS y PEÓN TRIAJE: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.



ANEXO 2

TABLA SALARIAL AÑOS 2016-2017-2018

C.T.R. (GOMECELLO)

	S. BASE	P. TRANSPORTE	P. TÓX-PEN-PEL	VACACIONES	PAGA EXTRA (2)	PAGA BENEFICIOS
LICENCIADO/A	1.263,33	3,53	7,40	79,87	1.263,33	631,67
DIPLOMADO/A	1.052,78	3,53	6,48	63,17	1.052,78	526,39
ENCARGADO/A RESIDUOS	950,12	3,53	5,70	52,64	950,12	475,06
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	878,96	5,05	0,00	29,30	878,97	439,48

	S. BASE	P. TRANSPORTE	P. TÓX-PEN-PEL	VACACIONES	PAGA EXTRA (2)	PAGA BENEFICIOS
OFICIAL DE 1º TALLER	31,29	5,05	7,82	31,29	938,49	469,19
OFICIAL DE 1º CONDUCTOR/A	31,29	5,05	7,82	31,29	938,49	469,19
OFICIAL DE 2º RESIDUOS	27,48	5,05	6,87	27,48	824,57	412,29
OFICIAL DE 2º MAQUINISTA	27,48	5,05	6,87	27,48	824,57	412,29
PEON ESPECIALISTA RESIDUOS	25,75	5,05	6,44	25,75	772,46	386,19
PEON RESIDUOS	22,91	5,05	5,73	22,91	687,21	343,57
PEON TRIAJE	22,91	5,05	5,73	22,91	687,21	343,57

ESTACIONES TRANSFERENCIA

	S. BASE	P. TRANSPORTE	C.P.V	TÓX-PEN-PEL	PAGA EXTRA (2)	PAGA BENEFICIOS
OFICIAL DE 1º TALLER	932,23	109,52	6,49	186,45	932,23	466,13
OFICIAL DE 1º CONDUCTOR/A	868,43	109,52	151,20	173,69	868,43	434,16
PEON ESPECIALISTA	767,34	109,52	65,42	153,47	767,34	383,67