



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA **CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO** **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO** DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Urbaser, Sociedad Anónima (Servicio de Recogida de RSU y Limpieza Viaria de Fuengirola).

Expediente: 29/01/0165/2017.

Fecha: 31 de octubre de 2017.

Código: 29008022012008.

Visto el texto del acuerdo de fecha 10 de agosto de 2017 de la comisión negociadora y el texto del convenio colectivo de empresa Urbaser, Sociedad Anónima (Servicio de Recogida de RSU y Limpieza Viaria de Fuengirola), con expediente REGCON número 29/01/0165/2017 y código de acuerdo 29008022012008 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (*BOE* número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 10 de noviembre de 2017.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araujo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S. A. - SERVICIO DE RECOGIDA DE RSU Y LIMPIEZA VIARIA DE FUENGIROLA

ÍNDICE

Capítulo I. <i>Condiciones generales</i>
Capítulo II. <i>Clasificación profesional</i>
Capítulo III. <i>Organización y régimen del trabajo</i>
Capítulo IV. <i>Retribuciones</i>
Capítulo V. <i>Subrogación del personal</i>
Capítulo VI. <i>Faltas y sanciones</i>
Capítulo VII. <i>Régimen social</i>
Capítulo VIII. <i>Representación y acción sindical</i>
Capítulo IX. <i>Igualdad. Conciliación laboral</i>
Capítulo X. <i>Prevención de Riesgos Laborales</i>
Capítulo XI. <i>Formación</i>
Disposiciones adicionales 1.º a 4.ª
Disposición transitoria 1.ª

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. *Partes signatarias*

Libremente y en el marco jurídico-laboral, los trabajadores de la empresa- ver cuadro resumen punto 1.1.2, concesionaria –ver punto 1.1.1. de cuadro resumen–, junto con sus representantes legales, han acordado y pactado mediante la firma de este convenio las retribuciones de trabajo, derechos y deberes de los trabajadores para con su empresa, así como las obligaciones de esta parte para sus trabajadores.

Ambas partes se comprometen de buena fe, y formalmente a respetar escrupulosamente la letra de estos acuerdos, reservándose los recursos legales existentes en caso de violación o incumplimiento por parte de cualquiera de los firmantes.

Ver. 1.1.3. Cuadro resumen.

Ver. 1.1.4. Cuadro resumen.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

1. El presente convenio colectivo encuentra su fundamento en las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollan los preceptos constitucionales, en especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante.

1. Las disposiciones de este convenio obligan a todos/as los/ as trabajadores/as y empresa incluidos en su ámbito de negociación y durante todo el tiempo de su vigencia, salvo las excepciones que el mismo prevea.

2. Se tendrán en cuenta las características específicas del sector donde el convenio colectivo desarrolla su actividad.

Artículo 3. *Ámbito personal y territorial*

1. Las estipulaciones de este convenio se aplicaran a la totalidad del personal que preste sus servicios según 1.3.1. Cuadro resumen.

2. Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior a quienes, por acuerdo de los órganos corporativos de la empresa, en uso de las atribuciones, queden sometidos a una relación laboral de carácter especial.

Artículo 4. *Ámbito funcional*

Las actividades que comprende el presente convenio serán según 1.4.1. Cuadro resumen.

Artículo 5. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de –según punto 1.5.1. Cuadro resumen.

La duración del presente convenio será de –según punto 1.5.2. Cuadro resumen.

Artículo 6. *Denuncia*

El presente convenio colectivo se considera automáticamente denunciado, con el compromiso de las partes a iniciar las negociaciones del siguiente convenio en la segunda quincena del mes de enero de 2018.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

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

Artículo 8. *Compensación y absorción*

Las retribuciones y demás condiciones laborales que constan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas, a excepción de lo contemplado en la disposición adicional tercera que se regirá en los términos ahí establecidos.

Los aumentos de retribuciones y otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, resoluciones administrativas, otros convenios colectivos de aplicación o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en dicho convenio.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el convenio en su propios términos, en la forma y condiciones que están pactadas.

Artículo 9. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector (BOE 30 de julio de 2013) y demás normativa aplicable.

Artículo 10. *Comisión paritaria*

Se crea una comisión mixta de vigilancia en la interpretación y aplicación del convenio. La comisión estará integrada por tres miembros de la empresa y tres miembros del comité de empresa, que sean firmantes del convenio, que será proporcional a la representación sindical. Se reunirá a instancia de parte, y las reuniones deberán celebrarse como máximo, dentro de una semana a partir del día de la convocatoria. A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores sindicales o de la empresa que las partes determinen, con voz pero sin voto.

Sus funciones son las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento.
- c) Proponer a instancia de parte, el estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo, incluyendo la conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio, incluyendo el sometimiento a la misma de las discrepancias o desacuerdo que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tras desacuerdo en el periodo de consultas.

Los acuerdos de la comisión deberán adoptarse por decisión favorable y conjunta de ambas partes. Ambas convienen que cualquier duda o divergencia laboral que pueda surgir durante la vigencia del convenio, se someterá previamente a informe de la comisión, antes de reclamación por la vía judicial o inicio de procedimiento de huelga. En caso de dimisión o de baja de algún miembro de esta comisión será sustituido por la parte a quién corresponda.

Las discrepancias se someterán al procedimiento de conciliación – mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA), constituido mediante acuerdo interprofesional, en virtud de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional**Artículo 11. *Clasificación profesional***

La clasificación del personal –que se indica en el punto 2 de cuadro resumen– es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio 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 su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

Artículo 12. *Grupos profesionales*

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

- Grupo de técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupos de administrativos.
- Grupo de operarios.

Artículo 13. *Definición de grupo y de categorías profesionales*

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en convenios de ámbito inferior se regulase alguna categoría, deberá indicarse a qué grupo y categoría de los aquí citados se asimila.

A. GRUPO DE TÉCNICOS

El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

- Titulado superior.
- Titulado de grado medio.
- Técnico ayudante- Jefe de Servicio.
- Auxiliar técnico.

A.1. TITULADO SUPERIOR. En posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A.2. TITULADO DE GRADO MEDIO. En posesión de un título de grado medio, desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A.3. TÉCNICO AYUDANTE- JEFE DE SERVICIO. En posesión o no de un título de grado medio, desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa al frente de un servicio. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

A.4. AUXILIAR TÉCNICO. Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

- Encargado general.
- Subencargado general.
- Encargado o inspector de distrito o zona.
- Encargado de segunda o capataz.
- Encargado o maestro de taller.

- B.1. ENCARGADO GENERAL. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. 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.
- B.2. SUBENCARGADO GENERAL. A las órdenes del encargado 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 general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.
- B.3. ENCARGADO O INSPECTOR DE DISTRITO O ZONA. A las órdenes de un encargado general o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.
Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.
- B.4. ENCARGADO DE SEGUNDA O CAPATAZ. El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.
- B.5. ENCARGADO O MAESTRO DE TALLER. Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir, y las herramientas que debe utilizar.

C. GRUPO DE ADMINISTRATIVOS

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

- Jefe administrativo de primera.
- Jefe administrativo de segunda.
- Oficial administrativo de primera.

CONVENIO GENERAL

- Oficial administrativo de segunda.
- Auxiliar administrativo.

- C.1. JEFE ADMINISTRATIVO DE PRIMERA. Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.
- C.2. JEFE ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA. Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes, y distribuye el trabajo entre sus subordinados.
- C.3. OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.
- C.4. OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de

carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

- C.5. AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D. GRUPO DE OPERARIOS

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

- Oficial 1.^a conductor.
- Oficial 2.^a conductor.
- Peón especializado.
- Peón.
- Oficial primera de taller.
- Oficial segunda de taller.
- Basculero, almacenero, ordenanza, portero, vigilante o guarda.

* Limpiador

- D.1. OFICIAL 1.^a CONDUCTOR. En posesión del carnet de conducir correspondiente y/o específico, 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 salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, y que necesiten carnet de conducir específico. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

- D.2. OFICIAL 2.^a CONDUCTOR. En posesión del carnet de conducir estándar de vehículos, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller.

Cuidará especialmente de que la máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de máquinas específicas propias del servicio de limpieza viaria, tales como barredoras y baldeadoras así como otras que no necesitan carnet de conducir específico.

Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

- D.3. PEÓN. Trabajador 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.

- D.4. 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.

- D.5. OFICIAL SEGUNDA DE TALLER. Operario que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

- D.6. BASCULERO, ALMACENERO, ORDENANZA, PORTERO, VIGILANTE O GUARDA. Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

Subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

D.7. LIMPIADOR. Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresas.

CAPÍTULO III

Organización y régimen del trabajo

Artículo 14. Principios generales

La organización del trabajo es facultad del empresario que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables, y tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, siendo necesario en consecuencia la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores y trabajadoras.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de la empresa y de la Seguridad Social, junto con una adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como su necesidad de reducirlo, dado su negativa incidencia en la productividad.

Con este fin se podrá elaborar a través de la comisión mixta un plan de acción o control del absentismo.

Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Artículo 16. Pacto de no concurrencia

1. Se prohíbe a todo el personal de la empresa, durante el horario establecido, dedicarse a actividades o negocios, ya sean por cuenta propia o por cuenta ajena distinta de la propia empresa.

2. Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de esta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

3. El personal no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades en otras empresas privadas que sean concurrentes con las que realiza la empresa y dentro del término municipal de Fuengirola.

4. El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

Artículo 17. *Jornada de trabajo*

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio será –ver punto. 3.1. de cuadro resumen– de promedio efectivo en cómputo anual dentro de su jornada de trabajo. Dicha jornada ordinaria se realizará a razón de –ver punto. 3.1. de cuadro resumen.

Esta jornada de trabajo cubrirá todas las rutas en tiempo y forma.

Si de forma excepcional existiese alguna ruta que exceda de dicha jornada, se compensará según los mecanismos establecidos en el presente convenio. La jornada en sus modalidades encuentra su fundamento, dentro de la libertad de negociación entre partes y dada la especial dificultad existente de integración de dos diferentes colectivos.

Distribución irregular de la jornada: Las partes, conforme a lo que autoriza el artículo 34.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores, acuerdan que el empresario, por necesidades de servicio podrá establecer una distribución irregular de la jornada de hasta el diez por ciento anual de la misma, con el fin de ofrecer una mejor y más competitiva prestación del servicio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador o trabajadora del calendario que rija en la empresa.

De la utilización del porcentaje de distribución irregular de jornada acordado, se dará cuenta al comité de empresa.

Artículo 18. *Horarios de trabajo*

Los horarios de cada centro de trabajo deberán adaptarse a sus necesidades operativas. La empresa, dentro de las facultades de organización que le son inherentes dispondrá la estructura de turnos necesarios para la prestación del servicio, así como el cambio de trabajadores de un turno a otro. Asimismo, los trabajadores podrán dirigir solicitudes justificadas en tal sentido; la empresa atenderá dichas solicitudes en función a sus criterios de organización, que le son propios, las solicitudes presentadas y las necesarias del servicio en todo caso. No obstante, en caso de cambio de turno de noche a día o viceversa, por una duración mínima de 15 días, este será comunicado al trabajador y representación legal de los trabajadores con 72 horas de antelación, excepto en los casos de urgencia debidamente justificados por la empresa.

Artículo 20. *Trabajos en festivos y fin de semana*

Los servicios en festivos y domingos podrán ser realizados también por personal contratado para trabajar esos días, percibiendo la retribución que por convenio correspondiese atendiendo a la proporción de jornada de trabajo.

No obstante, para el personal a jornada completa, dado el carácter de servicio público de inexcusable ejecución y siendo necesaria la realización de ciertos servicios durante dichos días festivos, se pacta, una cantidad por hora efectiva de trabajo y por todos los conceptos equivalente al precio de la hora extraordinaria, independientemente del número de horas y con el límite máximo de la jornada ordinaria; o bien, mediante el disfrute del descanso en cualquier otro día de la semana, siendo el trabajador el facultado para optar por una de las opciones, siempre en consonancia con las necesidades de prestación del servicio.

Días festivos: Ver punto 3.2. de cuadro resumen.

Artículo 21. *Vacaciones*

Las vacaciones consistirán– ver 3.3.1. de cuadro resumen, siendo retribuidas a razón de una cantidad establecida en la tabla salarial. El tiempo hábil de disfrute será – ver 3.3.2. de cuadro resumen, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica, excepto

las situaciones legalmente permitidas, ni ser acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio.

Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa. Se establece la posibilidad de poder disfrutar todo el periodo seguido siempre que sea de común acuerdo entre empresa y representación legal de trabajadores.

El reparto de turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y los/as representantes de los/las trabajadores/as en el último trimestre del año anterior, y se expondrá en los tabloneros de anuncios antes del 1 de noviembre. En caso de desacuerdo ambas partes se reunirán para dar una solución al problema, quedando garantizada la prestación del servicio en todo caso.

No podrán iniciarse en festivo o día inhábil y finalizarán el día de incorporación al trabajo.

Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación, siempre y cuando coincidan en duración.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del citado Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 22. *Promoción y ascensos*

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Haber realizado de forma previa en la empresa las funciones requeridas.
- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este periodo el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

De este proceso se informará de forma previa a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 23. *Excedencias*

Se regulará según lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Permisos retribuidos. Permisos no retribuidos*

1. Los/las trabajadores/as tendrán derecho, sin pérdida de retribución, y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos naturales y por las causas que se relacionan en el punto 3.4. de cuadro resumen.

2. Los/las trabajadores/as tendrán derecho, con pérdida de retribución, y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos naturales y por las causas que se relacionan en el punto 3.4. de cuadro resumen.

De forma supletoria se estará según lo regulado por el artículo 37.3. del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 25. Sistema salarial

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos personales.

Son aquellos que derivan de las condiciones personales del/de la trabajador/a que no hayan sido valoradas al fijar su salario base, percibiéndose con independencia del puesto de trabajo ocupado.

 - a) Complemento por antigüedad consolidada.
 - b) Complemento personal.
3. Complementos al puesto de trabajo.

Son los complementos que percibe el/la trabajador/a en razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su trabajo. Son de índole funcional, y su percepción depende, principalmente, de la efectiva prestación del trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable:

 - c) Complemento actividad.
 - d) Complemento por nocturnidad.
 - e) Complemento por festivo.
 - f) Servicios especiales.
 - g) Complemento distancia o transporte.
 - h) Horas extraordinarias.
4. Complementos por cantidad y calidad de trabajo.
 - i) Complemento de productividad.
5. Complemento vencimiento superior al mes.
 - j) Pagas extraordinarias.
6. k) Complemento por vacaciones.
- 7) Premio de absentismo

Artículo 26. Salario base

El salario base se devengará por día natural y el que corresponde a cada trabajador/a vendrá determinado por las cantidades recogidas en la tabla salarial detallada en el punto 4.1. de cuadro resumen.

Artículo 27. Antigüedad

Las partes acuerdan la supresión definitiva del complemento de antigüedad establecido para los trabajadores subrogados del servicio de recogida de RSU, con arreglo a las siguientes previsiones:

1. Desde el 1 de enero de 2012, queda plenamente suprimido el complemento de antigüedad en todo el ámbito de aplicación del convenio.
2. Las partes negociadoras acuerdan el mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento de antigüedad, se encontraran ya devengados y estuviere percibiendo cada trabajador a fecha 31 de diciembre de 2010 y cuyos nombres se detallan en la disposición adicional cuarta del convenio colectivo.

Artículo 28. *Complemento actividad*

Este complemento vendrá determinado para cada categoría profesional por aplicación de las cantidades recogidas en la tabla salarial detallada en el punto 4.1. de cuadro resumen. Para la determinación de estas cantidades se han tenido en cuenta las características de cada puesto de trabajo, compensando los distintos grados de penosidad, toxicidad, peligrosidad, y el resto de las características de cada uno de ellos, independientemente de la intensidad, cantidad y calidad. Se devengará por mes realmente trabajado.

Artículo 29. *Complemento nocturnidad*

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 de la mañana que no haya sido contratado expresamente para un horario nocturno, percibirá un plus por este concepto equivalente al 25% del salario base de su categoría profesional. Se devengará por mes realmente trabajado.

Si el tiempo trabajado en periodo nocturno fuera inferior a la jornada, el plus será proporcional al tiempo trabajado en periodo nocturno.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias*

Los/las trabajadores/as afectados por este convenio percibirán tres pagas extraordinarias con la denominación de paga de verano, paga de Navidad y paga de beneficios, cuya cuantía para cada una de las tres pagas (verano, Navidad y marzo) será la que se establece en la tabla salarial detallada en el punto 4.1. de cuadro resumen, abonándose todas ellas prorrateadas por los días realmente trabajados.

Fecha de abono de las pagas extraordinarias:

- Paga de verano: Coincidente con la nómina del mes de junio.
- Paga de Navidad: Coincidente con la nómina del mes de noviembre
- Paga de beneficios: Coincidente con la nómina del mes de marzo.

El periodo de devengo será de 1 de enero a 30 de Junio del año en curso la paga de verano, de 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso la paga de Navidad, de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior la paga de marzo.

Además, al objeto de establecer una subida lineal (igual para todas las categorías) de 500 euros/anuales, se crea y se consolida en convenio colectivo una nueva paga extraordinaria, denominada de San Martín de Porres, en la cuantía de 500 euros.

Su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso y se abonará en la nómina de noviembre. Este incremento salarial y su devengo tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2017, por lo que procederá su abono en la nómina de noviembre de este año 2017. El importe señalado de 500 euros está referido a jornada completa y carácter anual.

Artículo 31. *Complemento festivos*

Será de aplicación lo establecido en el artículo 20 del convenio colectivo.

Artículo 32. *Complemento de distancia y transporte*

Los/las trabajadores/as percibirán por la cantidad establecida en la tabla salarial detallada en el punto 4.1. de cuadro resumen para compensar los gastos de locomoción y desplazamiento diario, ocasionado por el desplazamiento desde su domicilio a los diferentes lugares de inicio del trabajo. Se percibirá por mes realmente trabajado.

Artículo 33. *Complemento de productividad*

Incentivo que se abona a los trabajadores por cumplir los ratios establecidos según 44. Cuadro resumen, abonándose en la cuantía establecida según la tabla salarial detallada en el punto 4.1. de cuadro resumen.

El cálculo de la productividad mensual se calculará según la tabla detallada en el punto 4.4. de cuadro resumen, mediante una fórmula que ponderará de forma objetiva con parámetros medibles la misma teniendo en cuenta entre otros los días trabajados.

El abono de la productividad será mensual en un Plus, de forma que a partir de la productividad media, se cobra la cantidad estipulada en la tabla salarial detallada en el punto 4.1. de cuadro resumen. La alta un 50% más y la muy alta un 100% adicional. Igualmente la baja un 50% menos y la muy baja un 100% menos.

De forma transitoria el servicio de recogida reflejado en los punto 4.4.1.1 a 4.4.1.9. de cuadro resumen, hasta tanto se elaborare una redacción de este complemento por cantidad y calidad de trabajo con criterios objetivos y medibles durante la vigencia del convenio colectivo dada la diferencia existente entre el servicio de temporada alta al de temporada baja, la productividad media se entiende como la realización de la ruta ordinaria de recogida en jornada.

Artículo 34. *Horas extraordinarias*

1. Tienen la condición de horas extraordinarias, aquellas pactadas en los convenios colectivos de ámbito inferior, que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

2. Con el fin de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, la empresa adecuará, de forma permanente, sus procedimientos y actuación al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades normales de trabajo puedan resolverse dentro de la jornada laboral.

3. No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la empresa, podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando la exigencia del servicio así lo considere.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados por causas que no puedan ser suplidas por el siguiente turno o trabajador..

4. Tendrán la consideración de fuerza mayor las horas extraordinarias que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y de fuerza mayor que por su trascendencia sean inaplazables. Estas horas no contarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de conformidad con la legislación vigente.

5. El valor de la hora extraordinaria será el que se determina según el punto 4.2.1 de cuadro resumen.

6. La realización de horas extraordinarias no estructurales será de libre aceptación por el trabajador.

7. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

Artículo 35. *Pago del salario*

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y hasta el día cinco del mes siguiente al de su devengo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

CAPÍTULO V

Subrogación del personal*Artículo 36. Subrogación del personal*

Será de aplicación lo establecido en el capítulo XI del Convenio General del Sector, que se transcribe literalmente.

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y siguientes.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados/en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que esta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del RD 1194/85, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la contrata a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

DIVISIÓN DE CONTRATAS

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

AGRUPACIONES DE CONTRATAS

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 49 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, zonas, divisiones o servicios agrupados.

OBLIGATORIEDAD

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

DOCUMENTOS A FACILITAR POR LA EMPRESA SALIENTE A LA ENTRANTE

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el periodo de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPÍTULO VI**Faltas y sanciones****Artículo 37. *Facultad sancionadora***

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 38. *Graduación de las faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 39. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de este para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Artículo 40. *Faltas graves*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.
Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero, o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Artículo 41. *Faltas muy graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un periodo de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para esta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando, siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejante naturaleza.

Artículo 42. *Prescripción de las infracciones y faltas*

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. *Sanciones. Aplicación*

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 1 o 2 días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

CAPÍTULO VII

Régimen social

Artículo 44. Seguro colectivo

La empresa se comprometerá a concertar una póliza de seguros a favor de los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio, que cubrirá los siguientes riesgos:

Invalidez absoluta o total permanente derivada de accidente o enfermedad profesional: Ver punto 4.3.1. Cuadro resumen.

Muerte por accidente laboral: Ver punto 4.3.1. Cuadro resumen.

Las indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la compañía aseguradora a los beneficiarios señalados por ley salvo que señale el/la trabajador/a otro distinto. Cualquier modificación en los beneficiarios deberá ser comunicada por escrito por el trabajador a la empresa en el mes de diciembre de cada año.

En cada una de estas contingencias, la determinación de la indemnización a percibir se fijará en función de la pactada en la fecha del hecho causante.

La empresa no tiene inconveniente en entregar copia de la póliza de seguro colectivo en caso de que en la misma únicamente figure el personal adscrito a la contrata y siempre dentro de los límites establecidos en la Ley Orgánica de protección de datos. La empresa se compromete a agilizar los trámites para que el trabajador afectado o sus herederos cobren la póliza en el plazo más breve posible.

Artículo 45. Incapacidad transitoria (actualmente incapacidad temporal)

En caso de enfermedad o accidente, el/la trabajador/a queda obligado/ a, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a la empresa.

Durante el periodo de baja, el/la trabajador/a vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondiente partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales establecidas al respecto.

Durante la situación de baja el/la trabajador/a no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada.

El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

1. La empresa complementará de forma mensual las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social hasta alcanzar la cuantía equivalente al 100% del importe salarial mensual en los siguientes casos: ingreso hospitalario y hasta que se produzca el alta hospitalaria; accidente de trabajo; accidentes de trabajo *in itinere*.

2. En caso de enfermedad común, la empresa no complementará los tres primeros días de cada proceso, complementándose en cómputo anual y en el mes de enero de cada año vencido las prestaciones obligatorias de la Seguridad Social dentro de la siguientes escala:

- Del cuarto día al décimo: Se complementa hasta alcanzar el 85% de la cuantía equivalente al importe salarial mensual.
- Del décimo primer día al vigésimo primer día: Se complementa hasta alcanzar el 70% de la cuantía equivalente al importe salarial mensual.
- Del vigésimo segundo día en adelante: Se complementa hasta alcanzar el 75% de la cuantía equivalente al importe salarial mensual.

Los procesos por enfermedad común de más de seis meses serán analizados en el Comité de Seguridad y Salud a los efectos de determinar la conveniencia o no de incrementar el complemento al 90%.

Artículo 46. *Ayuda por hijos o cónyuges con discapacidad*

En concepto de ayuda por hijo o cónyuge a cargo con un grado de minusvalía física o psíquica en grado igual o superior al treinta y tres por ciento según el baremo de aplicación, que se encuentren dentro de la unidad familiar y conviva con el trabajador, éste percibirá la cantidad mensual establecida en 4.3.2. cuadro resumen. Para ello será necesario la acreditación de la resolución administrativa dictada por el organismo oficial competente.

Artículo 47. *Garantías profesionales*

Aquellos/as trabajadores/as cuya actividad en la empresa consista en conducir un vehículo que necesite un permiso de cualquier categoría y que la autoridad gubernativa o judicial se lo retire por causas consecuentes al desempeño de sus funciones en la empresa, pasarán a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones dentro de la misma, mientras dure la citada suspensión del permiso de conducir, comprometiéndose la empresa a respetar las retribuciones salariales que le correspondía por su categoría.

Si la retirada del carnet se produce como consecuencia ajena a la actividad en la empresa, las retribuciones salariales que percibirán serán las correspondientes al puesto de trabajo que ocupe en función de las necesidades de la empresa en ese momento, aunque estas supongan una categoría inferior a la inicial.

La empresa facilitará defensa jurídica a todos/as aquellos/as trabajadores/as que sean atropellados/as o agredidos/as en actos de servicio, así como cualquier responsabilidad civil en que pudieran incurrir por la defensa del material a su custodia.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de los letrados y procuradores que designe la empresa. Si el trabajador no está de acuerdo con ellos o renuncia a los mismos para acudir a otros profesionales de su interés, también estará renunciando a ejercitar cualquier derecho que pudiera nacer de la aplicación del presente artículo.

Artículo 48. *Incapacidades*

Cuando un/a trabajador/a por causas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, resulte calificado con una incapacidad parcial o total para su trabajo habitual la empresa,

previo acuerdo con el comité de empresa, siempre que las características del servicio lo permitan y que en ese momento existiera alguna plaza vacante, asignará al/la trabajador/a un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral.

Artículo 49. Anticipos reintegrables

Se establece la cantidad de hasta según cantidad establecida en el punto 4.3.4. de cuadro resumen para este concepto, estableciéndose los requisitos y la forma de reparto a través de la comisión mixta paritaria.

Estos importes serán reingresados por los/as beneficiarios/as mediante descuento en sus retribuciones y en un periodo de 15 mensualidades, sin que pueda solicitar otro anticipo mientras no se cancele el anterior. Al personal que deje de prestar sus servicios en la empresa y tuviese concedido un anticipo se le detraerá la cantidad pendiente de devolver de la última o últimas nóminas que perciba.

Si se diera el caso de coincidencia de varias solicitudes sin que existiese fondo suficiente para atenderlas todas, se establece derecho de preferencia a quien no lo ha disfrutado nunca sobre quien ya ejerció este derecho anteriormente.

Mensualmente se informará al comité de la situación del fondo, que siempre mantendrá en reserva el 5% de su importe global para atender casos especiales de necesidad.

Artículo 50. Fondo social

Se crea un fondo social en la cantidad establecida en el punto 4.3.3. del cuadro resumen, destinado para los casos y supuestos inherentes al mismo y con los requisitos que al efecto se determinen en un procedimiento que será aprobado por la comisión mixta paritaria.

Dicho fondo será administrado por la empresa para atender los casos estudiados y aprobados por la CMP.

Artículo 51. Jubilación

Como política de empleo en cuanto a nuevas contrataciones, igualmente las partes podrán establecer acuerdos para llevar acuerdos sobre la jubilación parcial. Podrán acceder a la jubilación parcial los/las trabajadores/as a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la presente normativa, las partes acordarán los términos de la jubilación parcial, como así mismo el periodo o periodos en los que prestará su actividad laboral.

Conforme a lo establecido en el RDL 1194/85, de 17 de julio, en la medida que esté vigente y/o sea de aplicación, los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán jubilarse a los 64 años con el 100% de los derechos pasivos, para los cuales la empresa se obliga a cubrir las vacantes producidas por este sistema de jubilación con la contratación de un nuevo trabajador por cada jubilado.

Artículo 52. Premio de permanencia

Los trabajadores que a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo cumplan veinticinco años de servicio, percibirán como premio de vinculación, y por una sola vez, el importe equivalente a 2,5 mensualidades de todos los conceptos salariales.

CAPÍTULO VIII

Representación y acción sindical

Artículo 53. Derechos sindicales

La empresa pondrá a disposición del comité de empresa, legalmente elegidos, un tablón de anuncios al menos por centro de trabajo, en dicho tablón solo podrán insertarse las comunicaciones

que vayan firmadas por el/la secretario/a del comité de empresa y que se refieran a la actividad profesional o sindical de los/as trabajadores/as de dicha empresa, al mismo tiempo el comité, remitirá una copia a la empresa para su conocimiento.

Se dará curso a los derechos de las secciones sindicales recogidos en la ley.

La empresa facilitará al comité de empresa, un lugar adecuado y que reúna las condiciones de higiene necesarias, siempre que el espacio así lo permita.

Artículo 54. Competencias del comité de empresa

El Comité de Empresa tendrá todas las competencias que les otorga el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás leyes vigentes.

Artículo 55. Derechos de información y comunicación

La empresa informará periódicamente al comité de empresa en las cuestiones relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Estatal de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás leyes vigentes.

La empresa pondrá a disposición del comité de empresa anualmente, durante el mes de enero, una relación que comprenda toda la plantilla de personal, en la que se hará constar, el nombre, los apellidos, la fecha de nacimiento e ingreso y categoría de cada trabajador/a.

Artículo 56. Crédito horario

Se aplicará el número de horas que prevenga la legislación vigente.

Dichas horas podrán ser objeto de cesión mensual, total o parcial, entre los miembros del citado comité, comunicando este hecho con antelación a la empresa. En caso de baja por IT de alguno de sus miembros, este crédito horario podrá ser acumulado a los demás miembros.

Artículo 57. Asambleas

La empresa permitirá a sus trabajadores/as que puedan celebrar sus reuniones o asambleas en los locales de la misma, dichas reuniones o asambleas se celebrarán fuera de la jornada laboral.

La empresa dará a los trabajadores cuyo turno coincida con la asamblea, una vez al año, una hora dentro de su jornada habitual para asistir a las mismas.

Artículo 58. Cuota sindical

La empresa, previa autorización de los/las trabajadores/as, descontará de su nómina la cuota sindical asignada en su momento. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá un escrito a la Dirección de la empresa donde se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

CAPÍTULO IX

Igualdad. Conciliación vida laboral

Artículo 59. Medidas para promover la igualdad

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente convenio colectivo.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se podrán negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes, y en particular, los

que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con la actividad y servicio que presta la empresa, y con aplicación de medidas de acción positiva tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, los representantes de la empresa deberán adoptar las medidas oportunas y con los representantes legales de los trabajadores deberán negociar con éstos en la forma que se determine en la legislación laboral.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que evite el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Conforme a lo señalado y en desarrollo de lo mismo, al personal incluido en el presente convenio, en consideración a su pertenencia al Grupo Urbaser, Sociedad Anónima, le es de aplicación el II Plan de Igualdad de Urbaser, Sociedad Anónima. En la misma consideración será de aplicación el II Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación del Grupo Urbaser

Artículo 60

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 61

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 62

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los artículos 59 y 60 de este artículo, corresponderán

al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, el criterio para la concreción horaria de la reducción de jornada deberá tener un equilibrio entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Artículo 63

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se acuerde entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos.

CAPÍTULO X

Prevención de riesgos laborales

Artículo 64. *Seguridad y Salud en el Trabajo*

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación adoptándose las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Se atenderán las recomendaciones emanadas de la normativa comunitaria.

Artículo 65. *Obligaciones y derechos de los/as trabajadores/as*

El/la trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes.

La empresa está obligada a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de seguridad e higiene, así como facilitar la participación práctica adecuada a los/as trabajadores/as cuando cambien los puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

El/la trabajador/a está obligado/a a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último supuesto, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Artículo 66. *Funciones del comité de seguridad y salud*

Serán funciones de este comité las siguientes:

- a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
- b) Estudiar y promover las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por la autoridad laboral para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los/as trabajadores/as.
- c) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la empresa, con objeto de evitar unos y otras.
- d) Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene, mediante cursillos y conferencias.

e) Participar en las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales que en ella se produzcan.

f) Colaborar en la redacción de un mapa de riesgos y en el Plan de Prevención.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente de trabajo y sobre su propio estado de salud, incluyendo resultado de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúe, teniendo derecho a que estos resultados les sean facilitados.

Artículo 67. *Vigilancia de la salud*

La empresa facilitará que todo el personal realice un reconocimiento médico adecuado y como mínimo una vez al año. Se orientará, preferentemente, conforme al protocolo establecido por el servicio médico y conforme al artículo 22 de la LPRL, efectuándose dentro de la jornada laboral y haciendo entrega al trabajador del resultado del reconocimiento, adecuándolos con racionalidad. En caso de personal con jornada de noche se descansará la noche de antes de forma racional para que asista descansado.

Artículo 68. *Equipos de protección*

La dirección de la empresa dotará a los/as trabajadores/as de los equipos de protección personal que sean convenientes para desempeñar la actividad laboral con las máximas garantías de seguridad.

Los equipos de protección personal solo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos particulares y excepcionales.

Deberán utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será comprensible para los trabajadores.

Antes de elegir un equipo de protección individual, la empresa tendrá la obligación de proceder a una apreciación del equipo que se propone utilizar para verificar en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente.

En la elección del equipo de protección individual más adecuado participarán los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, se informará a los/as trabajadores/as de todas las medidas que se adopten en lo referente a la seguridad y la salud cuando utilicen los equipos de protección individual.

Artículo 69. *Delegados/as de prevención*

Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las funciones del/de la delegado/a de prevención serán asumidas por el/la delegado/a de personal y si hubiere varios/as delegados/as de personal será elegido/a por y entre los/as mismos/as.

Con independencia de lo dispuesto en los puntos anteriores, son competencias del/de la delegado/a de prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los/as trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por la dirección de la empresa con carácter previo a la toma de decisiones que repercutan en la seguridad y salud laboral.
- d) Comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 70. *Vestuario y útiles de trabajo*

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de supuesto de trabajo.

Todos los/as trabajadores/as tendrán a su disposición las herramientas y útiles de trabajo adecuados a la función a desarrollar. En los trabajos penosos o en los que manipulen materias tóxicas se facilitarán los medios de limpieza y protección adecuados.

La empresa se responsabiliza del perfecto estado de las herramientas y el/la trabajador/a de su uso correcto.

La elección del vestuario será competencia del Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención y empresa.

La ropa se entregará en los centros de trabajo, la de invierno el día 1 de octubre y la de verano el día 15 de mayo, reponiéndose por deterioro previa entrega de esta.

La relación de prendas será determinada por la comisión mixta paritaria, con el asesoramiento del técnico/s de prevención al objeto de adecuar las prendas a la normativa de prevención, cuando así lo estableciera dicha norma.

CAPÍTULO XI

Formación

Artículo 71. Principios ordenadores

La empresa realizará cursos de formación profesional con la finalidad de atender tanto las necesidades de reparación de su personal en las nuevas técnicas y sistemas de trabajo que exijan la evolución y desarrollo de la compañía como de facilitar la promoción individual.

El planteamiento de esta formación se basa en los principios de participación e igualdad de oportunidades, concibiéndola como un medio de realización individual y mejora colectiva y, en consecuencia, como un derecho y un deber de colaboración activa en los programas de formación tanto por parte de los trabajadores como de sus representantes legales.

El trabajador deberá asistir a aquellos cursos que se entiendan obligatorios para el desarrollo del puesto de trabajo.

Disposición adicional primera

El cuadro resumen anexo forma parte a todos los efectos legales del presente convenio colectivo y con la misma fuerza obligacional.

Que igual consideración gozan las siguientes cláusulas adicionales detalladas a continuación.

Disposición adicional segunda

En el texto del convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional tercera

Consecuencia de adaptar las antiguas retribuciones y determinadas mejoras sociales del personal subrogado por FCC (anterior concesionaria) en diciembre del año 2010, del servicio de RSU, a la estructura salarial y articulado del actual convenio, se detalla en la siguiente relación la cuantía de los complementos personales y sociales resultantes a aplicar para el año 2012 después de un amplia negociación.

Derivado de la consolidación de una condición más favorable de tipo salarial, estas condiciones personales detalladas en esta disposición adicional serán compensables y absorbibles con los importes percibidos en el año de igual naturaleza y/o concepto, no siendo compensables ni absorbibles respecto del resto de complementos salariales, salvo de común acuerdo entre empresa y trabajador. Para el resto de años de vigencia (2013 en adelante) el complemento (2013 en adelante) personal experimentará el mismo incremento que el salario.



Complemento personal y antigüedad consolidada

APELLIDOS Y NOMBRE (3) (4)	CATEGORIA	ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA (1)	COMPLEMENTO PERSONAL (2)
ALCAC	OFICIAL ADMINISTRATIVO	161,87	288,27
AMROE	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR	93,34	766
AZVIF	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR		68,46
BAVAA	PEON		296,97
BAPEM	PEON	21,4	295,23
BEARG	PEON		296,97
CHRED	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR		171,16
CUFEM	PEON		296,97
FUCRS	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR	23,34	142,79
GAPEF	OFICIAL 1.ª TALLER	165,14	392,2
GAHEJ	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR	210,02	697,96
GAORS	PEON	64,18	218,97
GOCUJ	PEON	149,75	782,24
GUGOF	PEON		118,78
JIBEJ	PEON		296,97
JIRUF	ENCARGADO	94,23	572,36
LEDOJ	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR		68,46
LOCOS	PEON	192,54	803,03
LUBAJ	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR		68,46
LUOLP	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR	70,01	86,08
MAORM	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR	46,67	140,91
MOARA	PEON	192,54	552,82
MOCOB	PEON		118,78
MODID	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR		171,16
MODIJ	CAPATAZ	23,44	79,13
PAGAJ	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR	23,34	142,79
PACRC	OFICIAL 1.ª CONDUCTOR		171,16
PEGAD	CAPATAZ	187,52	636,23
ROLOJ	PEON		118,78
RUBES	PEON	149,75	806,51
RUDEP	PEON		296,97
RUPEA	PEON	128,36	808,23
VASAA	PEON	171,15	772,92

- (1) El importe correspondiente a antigüedad consolidada se abonará en 12 mensualidades, paga extraordinaria de verano y navidad.
- (2) El importe correspondiente a complemento personal se abonará en 12 mensualidades.
- (3) Estos trabajadores conservan igualmente con carácter personal el disfrute de 3 días de asuntos propios, debiendo distribuirse con el mismo procedimiento que el establecido para los días de asuntos propios.
- (4) Estos trabajadores tendrán una jornada de 37,5 horas /semana de promedio efectivo en cómputo anual dentro de su jornada de trabajo.

Disposición adicional cuarta
Premio de absentismo

Se crea y se incorporará al convenio colectivo un premio de absentismo, de carácter anual, en los siguientes términos e importes (entendiéndose estos a jornada completa y anuales, de 1 enero a 31 de diciembre):

0 días de falta al trabajo en el año: 200 euros.

De 1 a 4 días de falta al trabajo en el año: 100 euros.

Más de 4 días de falta al trabajo en el año: 0 euros.

A los efectos de este plus, además de las faltas injustificadas, computarán como días de falta los derivados de IT, tanto de enfermedad común (salvo enfermedad muy grave, en cuyo caso no computarían) como accidente de trabajo (salvo que se accidente sea calificado de grave o muy grave, en cuyo caso no computaría).

No computarán vacaciones, crédito sindical, permisos o licencias retribuidas o asuntos propios.

Dado su carácter anual y siendo necesario conocer las faltas de asistencia producidas en el año, se abonará en la nómina de enero del año siguiente.

Para su aplicación en el 2017, dadas las fechas del acuerdo alcanzado, entrará en vigor a partir del día 1 del mes siguiente a la firma del convenio, estando a la proporción anual para los importes y computando aquellas faltas que se produzcan a a partir de la entrada en vigor (día 1 del mes siguiente de la firma del convenio colectivo).

Disposición adicional quinta
Contratación y estabilidad en el empleo

Al objeto de reducir la eventualidad y contribuir a la estabilidad en el empleo, la cobertura de las necesidades de mano de obra de lunes a viernes (jornada completa), siempre dentro del número de puestos de trabajo existentes y que respondieran a una necesidad permanente, se articulará mediante la ampliación de los actuales contratos indefinidos a tiempo parcial.

El desarrollo (criterios de designación, candidatos, etc) se articulará a través de la comisión paritaria.

Cuadro resumen

1. Condiciones generales

1.1. Partes signatarias.

1.1.1. Contrato: Servicios realizados al excelentísimo Ayuntamiento de Fuengirola en el Servicio Público de Limpieza Viaria. Recogida de RSU y otros servicios afines.

1.1.2. Empresa: Urbaser, Sociedad Anónima.

1.1.3. Representantes empresa.

Don Saturnino García Herraínz.

Don Juan José Domingo Alberola.

1.1.4. Representantes de los trabajadores.

Don Francisco Jiménez Ruiz (UGT).

Don Emilio Amaya Rodríguez (UGT).

Don Guillermo González Mesa (UGT).

Don Salvador Ruiz Belmonte (UGT).

Don TahanMimounKaddur (UGT).

Doña Isabel Blanco Robles (CC.OO).

1.2. Ámbito de aplicación.

1.3. Ámbito personal y territorial.

1.3.1. Centro de trabajo: Servicios realizados al excelentísimo Ayuntamiento de Fuengirola en el Servicio Público de Limpieza Viaria, Recogida de RSU y otros servicios afines.

1.4. Ámbito funcional.

1.4.1. Actividades: Limpieza pública, viaria, riego y baldeo, recogida de todo tipo de residuos, así como las definidas en el pliego de condiciones en todo momento.



1.5. Ámbito temporal.

1.5.1. Inicio: Día siguiente de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al día: 1 de enero de 2017, excepto el premio de absentismo que se estará a lo dispuesto en el mismo.

1.5.2. Duración: 1 año: hasta el 31 de diciembre de 2017.

1.6. Denuncia y prórroga.

1.6.1. Denuncia: Denunciado automáticamente.

1.10. Comisión paritaria.

1.10.1 Número miembros parte empresarial: 4 número miembros parte social: 4.

2. II. Clasificación profesional.

GRUPO TÉCNICOS	GRUPO MANDOS INTERM.	GRUPOS ADMINISTRATIVOS	GRUPO OPERARIOS
A1. TITULADO SUPERIOR	B1. ENCARGADO GENERAL	C2. OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO	D1. OFICIAL 2.ª CONDUCTOR
A2. TITULADO GRADO MEDIO	B2. SUBENCARGADO GRAL.	C3. OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO	D2. OFICIAL DE 2.ª CONDUCTOR
A3. TÉCNICO AY- J. SERV	B3. INSPECTOR DE ZONA	C4. AUXILIAR ADMINISTRATIVO	D3. PEÓN
A4. AUXILIAR TÉC.	B4. ENCARGADO DE 2.ª O CAPATAZ		D4. OFICIAL 1.ª TALLER
	B5. ENCARGADO O MAESTRO DE TALLER		D5. OFICIAL DE 2.ª TALLER
			D6. BASCULERO, GUARDA, ORDENANZA,
			D7. LIMPIADOR

3. III. Organización del trabajo

3.1. Jornada de trabajo

Horas semanales: 40 horas/semana de promedio efectivo en cómputo anual dentro de su jornada de trabajo para todo el personal, excepto el detallado en la disposición adicional cuarta.

Días a la semana: La jornada será de 5 días/semana de lunes a viernes.

Descansos: Según legislación vigente.

Sist. rotación: No.

3.2. Festivos

Número festivos totales: 15 jornadas/año.

Distribución

12 entre fiestas estatales- incluyendo el 25 de diciembre y 1 de enero para el personal de día y 24 y 31 de diciembre para el personal de turno de noche y Autonómicas.

2 fiestas designadas por la Corporación Local.

3 de noviembre S. Martín de Porres. Disfrutar a elección trabajador con garantía que el servicio no se vea perjudicado.

3.3. Vacaciones

3.3.1. Días de disfrute: 30 días naturales al año.

3.3.2. Periodo de disfrute

15 Periodo comprendido entre abril septiembre de forma lineal.

15 Periodo comprendido entre enero a marzo y octubre a diciembre de forma lineal.

3.4. Permisos retribuidos

15 días naturales en caso de matrimonio.

2 días naturales por 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 necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, el plazo será de cuatro días.

3 días naturales por nacimiento de hijo y fallecimiento de familiares hasta 2.º grado consanguinidad y afinidad. Serán 4 si hay desplazamiento de más de 100 km.

1 día natural por traslado de domicilio habitual.

1 día natural por intervención quirúrgica sin hospitalización.

1 día natural por exámenes de sist. Educativo oficial.



2 días de asuntos propios anuales para el año 2017. Los contratos para fines de semana y festivos dispondrán de un día. Deberán ser comunicados con una semana de antelación y nunca de forma que el servicio se vea perjudicado. Lo disfrutarán de forma diaria un máximo de 4 trabajadores, solicitándolo como máximo con un mes de antelación, debiendo contestar la empresa en una semana máximo. Se podrán estudiar casos de urgencia sin cumplir estos plazos debidamente justificados.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

3.5. Permisos no retribuidos

Año: 2017: 3 días de permiso no retribuido.

Deberán ser comunicados con una semana de antelación y nunca de forma que el servicio se vea perjudicado.

4. IV Retribuciones

4.1 Tabla salarial euros

CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPL ACTIVIDAD	COMPL PRODUCT.	NOCTURNO	COMPL TRANSPORTE	VACACIONES	PAGA BENEFICIO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA S. MARTIN PORRES	AÑO DIA	AÑO NOCHE
JEFE DE SERVICIOS	1.043,55	208,71	1.142,63	0,00	110,93	2.379,25	1.130,45	2.260,91	2.260,91	500,00	36.095,45	0,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	897,33	179,46	738,61	0,00	110,96	1.801,13	900,57	1.801,13	1.801,13	500,00	27.993,95	0,00
AUX. ADTVO.	897,33	179,46	479,91	0,00	110,93	1.542,45	771,22	1.542,45	1.542,45	500,00	24.242,57	0,00
RESP. DE EQUIPO	841,25	168,25	466,53	210,32	110,93	1.461,77	592,69	1.185,39	1.185,39	500,00	22.381,83	24.695,31
OFICIAL 1.º TALLER	841,25	168,25	122,40	210,32	110,93	1.117,63	420,62	841,25	841,25	500,00	17.391,86	19.705,33
OFICIAL 1.º CONDUCTOR	813,21	162,64	122,40	203,30	110,93	1.083,97	406,61	813,21	813,21	500,00	16.917,92	19.154,22
OFICIAL 2.º CONDUCTOR	751,52	150,31	122,40	187,88	110,93	1.009,95	375,76	751,52	751,52	500,00	15.875,46	17.942,12
PEON	695,43	139,08	122,40	173,86	110,93	942,66	347,71	695,43	695,43	500,00	14.927,49	16.839,90
ENCARG.GRAL TALLER	1.230,30	336,83	181,06	307,58	110,93	1.656,57	2.793,09	2.793,09	2.793,09	500,00	30.986,05	34.369,45
JEFE DE PLANTA	1.500,05	310,92	181,37	0,00	110,93	1.565,50	1.565,43	1.565,43	1.500,05	500,00	29.832,31	0,00
TITULADA SUPERIOR	947,44	676,25	362,74	0,00	110,93	1.901,71	1.901,71	1.901,71	1.901,71	500,00	31.177,75	0,00
OFICIAL 2.º ADMON.	947,44	777,30	198,21	0,00	110,93	1.901,71	1.901,71	1.901,71	950,86	500,00	29.528,64	0,00
ENCARGADO	778,55	350,30	219,82	0,00	110,93	1.175,67	587,83	1.175,67	1.175,67	500,00	20.670,44	0,00
CAPATAZ	774,68	154,93	148,83	193,67	232,16	1.031,14	515,58	1.031,14	1.031,14	500,00	18.525,57	20.655,96
LIMPIADOR	707,04	330,09	98,46	0,00	110,93	1.134,45	567,22	1.134,45	1.134,45	500,00	18.182,25	0,00

4.2. Otros complementos

	COMPLEMENTO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	D1.	D2.	D3.	D4.	D5. D6	D.7
4.2.1.	HORA EXTRAORDINARIA	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00

4.3. Ayudas sociales

	COMPLEMENTO	IMPORTE	OBSERVACIONES
4.3.1.	SEGURO COLECTIVO INCAPACIDAD ABS-TOTAL AT MUERTE ACCIDENTE DE TRABAJO	12.000,00	
4.3.2.	AYUDA DISCAPACIDAD HIJOS/CONYUGE	100,00	
4.3.3.	FONDO SOCIAL	5.000,00	
4.3.4.	ANTICIPO REINTEGRABLE	3.000,00	



4.4. Productividad

4.4.1. Rendimiento diario

			RENDIMIENTO				
SERVICIO		CRITERIO	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
4.4.1.1.	RECOGIDA RSU.CARG.TRASR	N.º CONTENDOERES RECOGIDOS	PENDIENTE DEFINIR				
4.4.1.2.	RECOGIGA RSU.CARG.LATER	N.º CONTENDOERES RECOGIDOS	PENDIENTE DEFINIR				
4.4.1.3.	RECOGIDA RSU CARG.VERT	N.º CONTENDOERES RECOGIDOS	PENDIENTE DEFINIR				
4.4.1.4.	RECOGIDA SELEC.CARG.TRA	N.º CONTENDOERES RECOGIDOS	PENDIENTE DEFINIR				
4.4.1.5.	RECOGIDA SELEC.CARG.LAT	N.º CONTENDOERES RECOGIDOS	PENDIENTE DEFINIR				
4.4.1.6.	RECOGIDA SELEC.CARG.VER	N.º CONTENDOERES RECOGIDOS	PENDIENTE DEFINIR				
4.4.1.7.	LAV.CONT.CARGA TRASERA	N.º CONTENDOERES RECOGIDOS	PENDIENTE DEFINIR				
4.4.1.8.	LAV.CONT.CARGA LATERAL	N.º CONTENDOERES RECOGIDOS	PENDIENTE DEFINIR				
4.4.1.9.	RECOGIDA MUEBLES Y ENSE	% AVISOS Y PUNTOS DEF O RECORRIDOS	PENDIENTE DEFINIR				
4.4.1.1.	OTRAS RECOGIDAS	% AVISOS Y PUNTOS DEF O RECORRIDOS	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.1.	BARRIDO MECÁNICO	% SECTOR O RECOR.EN PREF.COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.1.	BARRIDO MIXTO	% SECTOR O RECOR.EN PREF.COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.1.	BARRIDO MANUAL	% SECTOR O RECOR.EN PREF.COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.1.	BALDEO MECÁNICO	% SECTOR O RECOR.EN PREF.COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.1.	BALDEO MIXTO	% SECTOR O RECOR.EN PREF.COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.1.	BALDEO MANUAL	% SECTOR O RECOR.EN PREF.COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.1.	HIDROLIMPIADOR	% AVISOS Y PUNTOS DEF O RECORRIDO	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.1.	FREGADORA	% SECTOR O RECR. EN PERF. COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.1.	LIMPIEZA MECÁNICA PLAYA	% SECTOR O RECR. EN PERF. COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.2.	LIMPIEZA MANUAL PLAYAS	% SECTOR O RECR. EN PERF. COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP
4.4.1.2.	OTRAS LIMPIEZAS	% SECTOR O RECR. EN PERF. COND.	70%	80%	90%	100%	100%+REP

4.4.2. Definición de criterios

SERVICIO	DEFINICIÓN
NUMERO CONTENEDORES RECOGIDOS:	UDS. DE CONTENEDORES PERFECTAMENTE RECOGIDOS SIN RESIDUOS (I/E), TAPA CERRADA, VUELTA A UBICACIÓN Y FIJACIÓN FRENOS. MAQUINARIA PERFECTAMENTE USADA. CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE PREVENCIÓN. CUMPLIMIENTO DE ÓRDENES DE TRABAJO.
% AVISOS Y PUNTOS DEF. O RECORRIDO	UDS. DE RESIDUOS RECOGIDOS DE ORDEN DE TRABAJO CON PUNTOS DEFINIDOS MEDIANTE AVISOS CORRECTO MAQUINARIA + CUMPLIMIENTO NORMAS PREVENCIÓN.
%SECTOR O RECOR. EN PERF. COND.	% DE SECTOR DE TRABAJO O RECORRIDO PREDEFINIDO REALIZADO EN PERFECTAS CONDICIONES SEGÚN ÓRDENES DE TRABAJO, MAQUINARIA CORRECTAMENTE USADA Y CUMPLIMIENTO NORMAS DE PREVENCIÓN.

4.4.3. Cálculo de productividad mensual

CÁLCULO PRODUCTIVIDAD MENSUAL

$$P = (A \times R) / S$$

P= Productividad mes

A= Factor asistencia

R= Factor rendimiento

S= Factor sanción disciplinaria

**CÁLCULO FACTOR ASISTENCIA**

$$A = (Ad)^3 / (Nt)^3$$

Ad= Días de asistencia al mes

Nt= Días de trabajo en el mes

CÁLCULO FACTOR RENDIMIENTO

$$R = Rd / Nt$$

	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
RD= RENDIMIENTO TRABAJO DIARIO =	0	0,5	1	1,5	2
NT= DÍAS DE TRABAJO EN EL MES					

CÁLCULO FACTOR SANCIÓN DISCIPLINARIA

$$S = Sd / Nt$$

	SIN FALTA	FALTA LEVE	FALTA GRAVE	F. MUY GRAVE
SD= SANCIÓN DISCIPLINARIA =	20	60	80	100
*MESES DURACIÓN				
NT= DÍAS DE TRABAJO EN EL MES				

PRODUCTIVIDAD MENSUAL	PROD.	ABONO
SI $P > 1,75$ PRODUCTIVIDAD =	MUY ALTA	200%
SI $1,5 > P > 1,75$ PRODUCTIVIDAD =	ALTA	150%
SI $0,75 > P > 1,50$ PRODUCTIVIDAD =	MEDIA	100%
SI $0,50 > P > 0,75$ PRODUCTIVIDAD =	BAJA	50%
SI $0 > P > 0,50$ PRODUCTIVIDAD =	MUY BAJA	0%

8721/2017