

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo /

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

01999-2023

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa UTE EXPLOTACIÓN ONDA, código 12002032012006, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 9 de febrero de 2023 y subsanado con fecha 12 de abril de 2023.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713 /10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la ORDEN 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana, a 20 de abril de 2023

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO,

JOSE VICENTE ANDRÉS PEÑARROJA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "UTE EXPLOTACIÓN ONDA" PARA TODOS SUS CENTROS DE TRABAJO.

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo se suscribe de una parte, en representación de la parte económica, la Empresa UTE Explotación Onda y de otra, la representación legal de los trabajadores, de conformidad con el artículo 85.3.a) del E.T. Las cuales se reconocen mutua y recíprocamente la capacidad y legitimación necesarias para dicha suscripción.

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

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo de todo el personal que prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos en la Planta de compostaje de Onda y la Planta de transferencia de Almazora, ambas en la provincia de Castellón, este afecto a los servicios de transporte y tratamiento de residuos sólidos urbanos de la empresa "UTE Explotación Onda".

ARTÍCULO 3º. VIGENCIA Y ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio colectivo, entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por las partes, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de diez años, siendo su vigencia durante el periodo comprendido entre el 01 de Enero de 2015 al 31 de Diciembre de 2024.

Con independencia de la fecha de su publicación en el BOP de Castellón, los efectos económicos del presente convenio Colectivo lo serán desde el día 01 de enero de 2015.

ARTICULO 4º. PRORROGA Y DENUNCIA.

Finalizado el periodo de vigencia y duración del presente convenio colectivo, este se entiende prorrogado tácitamente de año en año, salvo que se produzca denuncia por cualquiera de las partes que deberá notificarse a la autoridad laboral y a la otra parte negociadora con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prorrogas.

ARTICULO 5º.- SUBROGACION DE PERSONAL.

En el caso de que la actual empresa adjudicataria y concesionaria de la explotación de la Planta de Tratamiento y Compostaje de Onda y la Planta de Transferencia de Almazora, por la causa que fuera cesará de prestar sus servicios total o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de la totalidad o parte de los servicios, vendrá obligada a absorber el personal afectado y subrogarse en sus derechos y obligaciones, y en particular en el Convenio Colectivo vigente en el momento de la absorción y subrogación del personal .

En lo no previsto en este Artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en el Capítulo XI, Art. 49 del vigente Convenio General Estatal del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, aprobado por Resolución de la dirección General de Empleo de fecha 17 de Julio de 2013 y publicado en el BOE de fecha 30 de Julio de 2013, o norma que le sustituya, así como demás disposiciones legales complementarias.

ARTÍCULO 6º. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen y naturaleza de estas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensables y absorbibles por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en las condiciones aquí concertadas.

ARTÍCULO 7º. COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria formada por las partes negociadoras, para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente Convenio, a cuyo juicio se someterán ineludiblemente en primera instancia y previamente a la interposición de cualquier reclamación de orden administrativo o jurisdiccional.

Estará integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores de los que han formado parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida a la Comisión por cualquiera de las partes que tenga interés en convocarla. La dirección y domicilio de la Comisión, será el de la empresa en el centro de trabajo de la Planta de Onda. En dicho escrito se expondrán los motivos en los que se fundamente su pretensión y al mismo acompañará copia de los documentos que apoyen la misma.

La comisión se reunirá en un plazo no superior a quince días, citando previamente a las partes. Después de oír a todos ellos, y a la vista de lo planteado y aportado, la Comisión resolverá acerca de la cuestión suscitada, emitiendo el correspondiente informe que será remitido a las partes.

ARTÍCULO 8º. NORMATIVA SUPLETORIA.

En lo no previsto ni regulado expresamente en el presente Convenio Colectivo, se estará al contenido del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 30 de Julio de 2.013 y demás legislación vigente complementaria.

CAPITULO II

CONDICIONES ORGANIZATIVAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 9º. JORNADA.

La jornada efectiva de trabajo anual (general y personal) establecida en este artículo podrá verse afectada por lo dispuesto en el artículo correspondiente de este convenio sobre jornada flexible.

La jornada será de 40 horas semanales y 1.820 horas en computo anual de trabajo efectivo para todo el personal, distribuidas de lunes a domingo, con un descanso diario de 20 minutos diarios.

Todos los trabajadores, con la excepción del grupo profesional de administración, dispondrán dentro de la jornada laboral de diez minutos para su aseo personal, teniendo la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo

El registro de la jornada de trabajo se realizará mediante dispositivos biométricos mediante el reconocimiento de la huella dactilar o el reconocimiento facial.

Al inicio de la relación laboral la empresa informará al trabajador de que se recabarán los siguientes datos biométricos para proceder a su tratamiento, en virtud de la relación de carácter laboral que los vincula:

- Huella dactilar.
- Reconocimiento facial.

Los datos biométricos recabados, bajo ningún concepto, se transmitirán a terceros, salvo obligación legal.

Los datos biométricos recabados únicamente se utilizarán para las siguientes finalidades:

- Fichaje de hora de llegada y salida a la planta.
- Fichaje de horas efectivas de trabajo en el puesto laboral.

Los datos biométricos se conservarán únicamente mientras sean imprescindibles para cumplir con las finalidades anteriormente indicadas, tras lo cual serán eliminados de las bases de datos, excepto que exista una obligación legal de conservarlos durante un tiempo determinado.

La empresa se compromete a custodiar y proteger los datos biométricos de los trabajadores con la máxima diligencia.

Los y las trabajadoras con la firma del contrato de trabajo prestan su consentimiento expreso al tratamiento de los datos biométricos (huella dactilar y/o reconocimiento facial) por parte de UTE EXPLOTACIÓN ONDA con la finalidad para la que han sido recogidos es requisito indispensable para la incorporación al puesto de trabajo.

ARTICULO 10º. JORNADA FLEXIBLE.

La empresa propondrá al Comité de Empresa, para su aprobación antes del 31 de Diciembre de cada año, un calendario laboral para el siguiente año sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que fijará la previsión de horarios y distribución de la jornada. La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 182 horas/año del citado calendario anual, preavisando con un mínimo de 72 horas a los representantes de los y las trabajadoras y al personal afectado individualmente, del uso de las mismas. Excepcionalmente, por causas imprevistas, justificadas y previa comunicación a los representantes de los y las trabajadoras este preaviso podrá ser inferior a 72 horas.

Lo previsto en el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a 8 horas y 30 minutos diarios si media acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y un mínimo de 4 horas diarias, así como la posibilidad de utilizar los sábados para el uso de la flexibilidad.

La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo. Y de conformidad con las siguientes reglas:

a) El ajuste en positivo o en negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta el 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponda sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias ni la consolidación de una jornada inferior.

b) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos.

c) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas serán acordadas entre la dirección de la empresa y los/las trabajadores/as afectados, dentro de los tres meses siguientes a su realización, de acuerdo con las normas internas establecidas para estos casos.

d) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución de los y las trabajadoras no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.

e) En los supuestos de finalización de contrato o contratos eventuales, se realizara un finiquito por las horas realmente trabajadas.

ARTÍCULO 11º. HORARIOS DE TRABAJO.

Los horarios de cada centro de trabajo deben adaptarse a sus necesidades operativas.

Será facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

ARTÍCULO 12º. PROLONGACIÓN DE LA JORNADA.

El trabajo de los operarios en funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, el exceso sobre la jornada ordinaria se computarán como horas extraordinarias estructurales.

ARTÍCULO 13º. TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, se abonará con el importe que figura en la tabla salarial del ANEXO X, ello se establece así, en vez de disfrutar un día de descanso compensatorio y en vez de abonarlo como horas festivas trabajadas. Siendo su ejecución obligatoria para el trabajador, según legislación vigente. No obstante, la empresa de común acuerdo con el interesado podrá permutarlo por otro día de descanso.

El trabajo en dichos días festivos no tendrá la consideración ni naturaleza de horas extraordinarias trabajadas. La percepción de las mencionadas cantidades comporta la no-percepción de los pluses salariales por días efectivo de trabajo establecidos den este convenio.

Esta percepción será idéntica para todas las categorías profesionales y para una jornada de 7 horas.

ARTÍCULO 14º. TURNOS DE TRABAJO.

La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas avisando con 72 horas de antelación. En caso de que la modificación sea superior a 7 días será preceptivo el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 15º. VACACIONES.

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

Los salarios a percibir se calcularán de la siguiente forma:

- 30 días de Salario Base
- 26 días de Plus Penoso/Peligroso
- 26 días de Plus de Actividad
- 26 días de Plus de Flexibilidad

El resto de los pluses quedarán excluidos, no abonándose durante el período de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones se distribuirá en dos periodos de 15 días en función de un calendario vacacional elaborado antes del 31 de Diciembre del año anterior al de su disfrute, 15 días se disfrutaran en el periodo considerado de verano y otros 15 días se disfrutaran en el periodo considerado de invierno,

debiendo estar concluidas antes del 31 de Diciembre, no obstante, en cuanto al periodo de disfrute podrá celebrarse fuera de estos meses previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Se considerará periodo de verano el comprendido entre el 1 de Abril y el 30 de Septiembre, se considerará periodo de invierno el resto del año.

Las vacaciones no se iniciarán en día de descanso semanal, en domingo o festivo.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto íntegramente de la liquidación a su baja en la empresa.

La selección del turno de vacaciones se realizará según el sistema pactado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 16.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará previo aviso y justificación de las siguientes licencias retribuidas:

- Por matrimonio: 17 días naturales.
- Consultas médicas: 2 horas por consulta, con un límite de 16 horas anuales. Se deberá solicitar por anticipado salvo motivos de urgencia y se justificarán documentalmente.
- Por hospitalización o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos: 3 días laborables, prorrogables a 2 días más en caso de desplazamiento fuera de la provincia de Castellón.
- Por traslado del domicilio habitual: 1 día.
- Por el tiempo indispensable cuando se trate del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

ARTÍCULO 17º. LICENCIAS POR EXÁMENES.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro de enseñanza oficial o privada, reconocidos por las autoridades académicas, tendrán derecho, al disfrute del tiempo necesario para concurrir a los exámenes exigidos para la obtención del correspondiente título, debiendo justificarlo documentalmente ante la empresa.

ARTÍCULO 18º. ROPA DE TRABAJO.

La empresa dotará a todo el personal del vestuario, calzado y de los EPIs recomendados en los manuales de prevención de riesgos laborales, para su seguridad personal.

Comprometiéndose los trabajadores a la correcta utilización y custodia del material entregado mediante la firma del correspondiente recibí. El extravío o deterioro imputable al trabajador podrá ser sancionado por la empresa como falta leve o grave dependiendo de las características del hecho, según clasificación de la falta recogida por el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el BOE el día 30 de Julio de 2.013..

La empresa implementará un sistema de gestión del vestuario que incluirá el lavado, reparación y sustitución por deterioro.

ARTÍCULO 19º. 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 de pruebas que considere necesarias y adecuada al puesto a cubrir, que, entre otras, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional (donde se incluirá la antigüedad).

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal. Durante este período, 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 período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, volviendo a percibir el salario propio de la misma.

CAPITULO III

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

ARTÍCULO 20º. INCREMENTO POR REVISION SALARIAL.

Se establece para 2015 un incremento del IPC publicado por el INE, para el periodo Diciembre 2014 - Diciembre 2015, sobre las tablas salariales vigentes el ejercicio anterior. Los atrasos devengados se liquidarán antes del 31 de Octubre de 2022. Anexo I

Se establece para 2016 un incremento del IPC publicado por el INE, para el periodo Diciembre 2015 - Diciembre 2016, sobre las tablas salariales vigentes el ejercicio anterior. Los atrasos devengados se liquidarán antes del 31 de Octubre de 2022. Anexo II

Se establece para 2017 un incremento del IPC publicado por el INE, para el periodo Diciembre 2016 - Diciembre 2017, sobre las tablas salariales vigentes el ejercicio anterior. Los atrasos devengados se liquidarán antes del 31 de Octubre de 2022. Anexo III

Se establece para 2018 un incremento del IPC publicado por el INE, para el periodo Diciembre 2017 - Diciembre 2018, sobre las tablas salariales vigentes el ejercicio anterior. Los atrasos devengados se liquidarán antes del 31 de Octubre de 2022. Anexo IV

Se establece para 2019 un incremento del IPC publicado por el INE, para el periodo Diciembre 2018 - Diciembre 2019, sobre las tablas salariales vigentes el ejercicio anterior. Los atrasos devengados se liquidarán antes del 31 de Octubre de 2022. Anexo V

Se establece para 2020 un incremento del IPC publicado por el INE, para el periodo Diciembre 2019 - Diciembre 2020, sobre las tablas salariales vigentes el ejercicio anterior. Los atrasos devengados se liquidarán antes del 31 de Octubre de 2022. Anexo VI

Se establece para 2021 un incremento del IPC publicado por el INE, para el periodo Diciembre 2020 - Diciembre 2021, sobre las tablas salariales vigentes el ejercicio anterior. Los atrasos devengados se liquidarán antes del 31 de Octubre de 2022. Anexo VII

Se establece para los ejercicios 2022, 2023 y 2024 un incremento del IPC publicado por el INE para el año natural de cada uno de los ejercicios, sobre las tablas vigentes el ejercicio anterior. Los atrasos se liquidarán el 5 de Marzo del ejercicio siguiente.

ARTICULO 21º. INCENTIVO POR OBJETIVOS.

Se establece un incentivo por objetivos no consolidable que se devengara de una sola vez y se calculara por años naturales. Los importes devengados se liquidarán con anterioridad al último día del mes en el que finalicen los trabajos de auditoria del ejercicio analizado. El informe de auditoria es el único documento valido para certificar la evolución de los indicadores analizados.

Este incentivo se calculará sobre el salario bruto devengado por cada uno de los trabajadores durante el ejercicio analizado y tendrán derecho a su cobro todos aquellos que no superen un absentismo del 3%, entendiendo por absentismo toda falta al trabajo por cualquier motivo justificado o injustificado. El importe de este incentivo será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

No se considera absentismo por el ejercicio de legítimos derechos, la huelga legal, el tiempo destinado al ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, los permisos y licencias establecidos en la Legislación Laboral y los Convenios Colectivos y las vacaciones.

Tampoco se considera absentismo, por ser situaciones especialmente protegidas, las debidas a accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, -paternidad, las bajas por enfermedad común o accidente no laboral cuando superen los 20 días y hayan sido acordadas por los servicios sanitarios oficiales y las ausencias derivadas de la violencia de género.

Los criterios analizados para tener derecho a su cobro son los siguientes:

a) Incremento Producción.

Este objetivo esta condicionado al no incremento de los costes de MO. Se define un escalado por el que cada 5.000 Tn de incremento de producción de RSU se pagara un incentivo del 0,50 % sobre el salario bruto anual, siempre y cuando los costes de Mano de Obra no se incrementen.

b) Reducción costes de explotación.

Se definirán que epígrafes de las cuentas de perdidas y ganancias, una vez auditadas, servirán para comparar la evolución de los costes de explotación entre el año n y el año n-1, obteniendo por comparación la evolución de los mismos.

Por cada tramo de reducción de costes del 5,00 % se pagará un incentivo del 0,50 % sobre el salario bruto anual.

c) Se establece un objetivo por recuperación de subproductos. Este objetivo se calculara según el ratio obtenido mediante la siguiente formula:

$$\% \text{ Recuperación} = \text{Tn subproductos recuperados} / \text{Tn entrada en Planta}$$

Incremento						
	0,00%	0,50%	1,00%	1,50%	2,00%	2,50%
Producción	145.000	150.000	155.000	160.000	165.000	170.000
Costes de Explotación	Costes Año Anterior	-5,00%	-10,00%	-15,00%	-20,00%	-25,00%
Recuperación subproductos (*)	< 5,00 %	> 5,00 %	> 6,00 %	> 7,00 %	> 8,00 %	> 9,00 %

(*) Incluye la recuperación de Papel/Cartón, Pet, Pead, Pebd, Acero, Aluminio, Vidrio y Cartón bebidas/Brick.

ARTICULO 22º. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos salariales y extrasalariales que para cada actividad, nivel y categoría se determina en los anexos del mismo, en relación con los artículos siguientes:

- Complementos de puesto de trabajo. Plus de Penosidad, peligrosidad y toxicidad. (se abonará por día efectivamente trabajado).
- Complemento de calidad o cantidad: Plus de actividad o asistencia, Plus Flexibilidad (se abonará por día efectivamente trabajado).
- Plus nocturno y Plus corretornos. (se abonará por día efectivamente trabajado)
- Horas extraordinarias.
- Vencimiento superior al mes. Pagas Extraordinarias.
- Conceptos extrasalariales. Plus transporte, Gastos de locomoción, etc. (se abonará por día efectivamente trabajado)

Los pluses o complementos de puesto de trabajo, de cantidad o calidad, y extrasalariales, no se percibirán en día festivo trabajado, que se retribuirá conforme el valor establecido en este convenio para el festivo trabajado.

ARTÍCULO 23º. SALARIO BASE.

El salario base del personal afectado por este Convenio, es el que se especifica en su valor diario para cada actividad y categoría laboral de la tabla salarial del ANEXO I.

ARTÍCULO 24º . PLUS DE NOCTURNIDAD.

Para las categorías y por el importe que para cada una de ellas se refleja en la tabla salarial anexa, las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica del 25 por 100 sobre del salario base. Este Plus tiene carácter funcional por lo que no es consolidable.

ARTÍCULO 25º. PLUS DE PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD.

Para las categorías y por el importe que para cada una de ellas se refleja en la tabla salarial anexa, se establece este complemento de carácter funcional por lo que no es consolidable.

La percepción de este plus no comporta necesariamente la calificación de estos trabajos como especialmente penosos, tóxicos o peligrosos.

ARTÍCULO 26º. PLUS DE ACTIVIDAD.

Se establece este Plus de Actividad para las categorías que lo tienen reflejado en la tabla salarial, como contraprestación del mayor rendimiento de trabajo en la jornada normal, en la puntualidad, y en la prestación correcta del trabajo y utilización correcta del vestuario y elementos de seguridad personal.

ARTICULO 27º. PLUS DE CORRETORNOS

Para las categorías y por el importe que para cada una de ellas se refleja en la tabla salarial anexa, las jornadas trabajadas por este sistema de corretornos, tendrán una retribución específica del 40 por 100 del salario base, se establece este Plus de carácter funcional por lo que no es consolidable

Se considerará que existe corretornos cuando el trabajo se organice en la empresa de forma que un equipo de trabajadores y trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horarios de mañana, tarde y noche en un periodo determinado de días o de semanas, incluidos domingos y festivos.

Cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día del descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de nueve horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

En este sistema de corretornos están incluidos y compensados los días de descanso y los 14 festivos del calendario laboral.

La percepción de este plus es incompatible con la percepción del plus de nocturnidad.

ARTICULO 28º. PLUS FLEXIBILIDAD

Se establece este Plus de Flexibilidad para las categorías que lo tienen reflejado en la tabla salarial, como contraprestación de la distorsión salarial que produce la introducción de la jornada flexible al alternar semanas de seis días laborables con semanas de cinco días laborables. Este Plus de flexibilidad entrará en vigor y, por lo tanto, se tendrá derecho a su percepción económica a partir del mismo día de entrada en vigor del horario flexible. ANEXO VIII

ARTÍCULO 29º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en Verano y a otra en Navidad, a razón de 30 días de salario base cada una, así como una tercera gratificación extraordinaria, denominada de Beneficios, de 15 días de salario base. Las citadas pagas de Verano y Navidad se devengarán durante los seis meses anteriores a la fecha de abono, 30 de Junio y 31 de Diciembre, la paga extraordinaria de beneficios se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año anterior al de la fecha de pago 31 de Marzo del año siguiente. Las citadas pagas extraordinarias se percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado durante el periodo de su devengo.

ARTÍCULO 30º. PLUS TRANSPORTE.

Se establece este plus de transporte de carácter extrasalarial para las categorías y por el importe que aparece reflejado en tablas salarial anexa.

ARTÍCULO 31º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

La realización de horas extraordinarias no estructurales será de libre aceptación por el trabajador. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

El precio de la hora extraordinaria es el reflejado para cada actividad, categoría y año en el ANEXO IX a este convenio colectivo. Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno y/o festivo sufrirán un incremento en el precio hora del 25 por ciento sobre los importes indicados en la tabla del ANEXO IX.

ARTÍCULO 32º. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, 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 bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden de 1 de Marzo de 1.983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

ARTICULO 33º. COMPLEMENTO ECONOMICO POR SISTEMA DE INCENTIVOS POR RECUPERACION DE SUBPRODUCTOS.

Se establece un sistema de incentivos de recuperación para cada subproducto en función de los rendimientos horarios por empleado, sistema específico de trabajo y su contraprestación económica, que se regula conforme lo pactado entre las partes en el ANEXO XI a este Convenio colectivo, y que es aplicable desde el 01 de enero de 2023.

En el ANEXO XI, se describen y se detallan los puestos de trabajo que tienen derecho a percibir esta contraprestación por incentivo económico, así con el sistema de escalas que fijan los mínimos por subproducto y las contraprestaciones económicas correspondientes.

Este complemento por incentivos, sujeto al cumplimiento de tiempos y rendimientos por los trabajadores conforme el citado Anexo XI, es de carácter funcional y no consolidable, no se percibe en periodos vacacionales, ni en situaciones de baja.

ARTICULO 34º.- 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, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes a cuenta del salario devengado, abonándolo el día 20 de cada mes que deberá ser comunicado a la empresa por escrito, cuya cuantía no deberá ser superior al 90 por ciento de las percepciones medias de los últimos tres meses anteriores a la solicitud.

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

CAPITULO IV

CONTRATACION

ARTICULO 35º. CONTRATACION.

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

ARTICULO 36º. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION.

Las empresas afectadas por este Convenio respetarán el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán, entre otras, a las siguientes condiciones:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Retribuciones
7. Tiempo de trabajo.

8. Condiciones de trabajo.
 9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 10. Infrarrepresentación femenina.
 11. Salud Laboral.
 12. Prevención del acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
 13. Protección frente a la violencia de género.
- CAPITULO V

PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 37º. INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA, GRAN INVALIDEZ O MUERTE DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL.

En caso de fallecimiento, invalidez permanente absoluta o gran invalidez por accidente laboral de algún trabajador afecto al Presente Convenio Colectivo, la Empresa abonará a sus herederos legítimos una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, que se fija en la cuantía de 40.000 euros.

ARTÍCULO 38º. PREMIO DE JUBILACIÓN.

1. La persona trabajadora que se acoja a la jubilación anticipada por su libre voluntad en los términos en que se contempla en la normativa de aplicación de la misma, con una antigüedad en la empresa de 10 años consecutivos, percibirá como premio de jubilación la cantidad que se establece en la siguiente escala:

- a) 1.218 euros si se produce un (1) año antes de su edad ordinaria de jubilación.
- b) 1.448 euros si se produce dos (2) años antes de su edad ordinaria de jubilación.

2. En caso de mediar menos de un año completo o menos de dos años completos entre la fecha en que la persona trabajadora se acoja a la jubilación anticipada y su fecha ordinaria de jubilación, se abonará la parte proporcional de las cantidades señaladas en el apartado anterior.

Cuando un trabajador rescinda su contrato con la empresa y posteriormente sea alta en la misma, el tiempo trabajado con anterioridad a su rescisión no será computado a efectos de este premio, contándole el derecho al mismo a partir de la última alta en la empresa.

La jubilación anticipada deberá producirse de mutuo acuerdo entre las partes.

ARTICULO 39º. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Esta modalidad de jubilación desapareció a partir de 01-01-2013, si bien se mantiene para quienes resulte de aplicación lo establecido en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

ARTICULO 40º.- JUBILACION ANTICIPADA PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Se facilitará la jubilación parcial, en los casos en que así lo solicite la persona trabajadora, tras llegarse a un acuerdo con la empresa, conforme a lo que determine la Ley General de la Seguridad Social y legislación concordante en el momento de solicitarla.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez derivados de accidente de trabajo, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Este artículo se mantendrá en vigor durante la vigencia de este convenio, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido dificulten o impidan la aplicación del mismo, y en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, regirá lo dispuesto en la legislación vigente que le sea de aplicación, quedando sin efecto en el supuesto de derogación de las normas legales que lo regulan y amparan.

A los trabajadores que opten por esta modalidad de jubilación no les será de aplicación los premios de jubilación establecidos en el artículo 35 del convenio colectivo que afecta al personal de esta contrata.

Si se constatará documentalmente que por el Organismo competente de la Administración Pública lo permitiese, el trabajador previo acuerdo con la empresa podrá acumular la prestación del servicio correspondiente de periodos supra- anuales en uno solo.

ARTICULO 41º.- JUBILACION OBLIGATORIA.

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de una nueva persona trabajadora por tiempo indefinido por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

ARTICULO 42º.- COMPLEMENTO I.T. POR ACCIDENTE LABORAL

El personal afecto al presente Convenio Colectivo que se encuentre en situación de baja por Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de accidente laboral percibirá con cargo a la Empresa un complemento que garantice el 100% de su base reguladora, desde el primer día de la baja hasta el tope de los 180 días de baja, quedan excluidos de dicho complemento los pluses de domingos y festivos trabajados, transporte, dietas, y otros conceptos extrasalariales. La percepción de dicho complemento con cargo a la empresa será incompatible con la percepción por el trabajador del complemento con cargo a la empresa en caso de hospitalización del artículo siguiente. Su abono comporta que el trabajador cumpla con las normas de seguridad en el trabajo. Dicho complemento dejará de abonarse ante la negativa del trabajador a seguir los reconocimientos médicos ordenados por la empresa, y en el caso de no observar las normas de seguridad y salud en el trabajo ordenadas por la empresa.

ARTICULO 43º. COMPLEMENTO POR HOSPITALIZACION.

El personal afecto al presente Convenio que necesite ser hospitalizado y en tanto dure dicha situación hospitalización estando de baja por I.T. percibirá con cargo a la Empresa un complemento que garantice el 100% de su base reguladora. La percepción de dicho complemento con cargo a la empresa será incompatible con la percepción por el trabajador del complemento con cargo a la empresa en caso de IT por accidente laboral del artículo anterior. Quedan excluidos de dicho complemento con cargo a la empresa las horas extraordinarias, plus de domingos y festivos trabajados, plus transporte, dietas, y

otros conceptos extrasalariales. Su abono comporta que el trabajador cumpla con las normas de seguridad en el trabajo.

Dicho complemento dejará de abonarse en caso de negativa del trabajador a observar los reconocimientos médicos ordenados por la empresa, y en caso de no observar las medidas de seguridad y salud ordenadas por la empresa.

ARTÍCULO 44º. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Las partes signatarias de este Convenio acuerdan dar el mayor apoyo y funcionalidad a todas las competencias relativas a la Prevención de Riesgos Laborales, velando por el cumplimiento que en esta materia dispone la Legislación existente al respecto. El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene, obligándose a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de Seguridad y Salud en el Trabajo. La empresa, cumplirá con las disposiciones que de acuerdo con la legislación vigente en esta materia fuera de pertinente aplicación en la actividad del trabajo desarrollado, adoptando cuantas medidas fueran necesarias en orden a la debida prevención de riesgos que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

CAPITULO VI

OTRAS CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 45º. CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o Sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el Importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la Realización de tal operación remitiendo a la dirección de la empresa un Escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuentos, la cuantía y su actualización periódica, la central o sindicato al que pertenezca, así como el número de cuenta a la que deberán ser transferidas las Correspondientes cantidades.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante el periodo de años prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con el sindicato correspondiente la transferencia de las cuotas, según lo establecido en este artículo.

ARTÍCULO 46º. DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

El Delegado de Personal, tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 47º. DE LOS SINDICATOS.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su Condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismos como tales, en Orden a instrumentar a través de las mismas, unas relaciones laborales Racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución De cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social. Los sindicatos son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través De ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la empresa. Todo Ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en El presente convenio, a los representantes de los trabajadores.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas, los Pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que Contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en

el empleo o en las Condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión O no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades Sindicales.

ARTÍCULO 48º. DERECHOS SINDICALES.

Las partes de mutuo acuerdo se remiten a los dispuesto al CAPITULO XIII, sobre Derechos Sindicales, del vigente Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos.

ARTICULO 49º. INFORMACIÓN Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

En observancia de estos derechos se estará en todo momento a lo establecido con carácter general por la vigente legislación respecto a esas materias.

CAPÍTULO VII

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTICULO 50. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Se recoge en este Capítulo el principio de igualdad, y se regula la prohibición de discriminación por razón de género en el ámbito laboral. Asimismo, con el ánimo de facilitar el cumplimiento de la obligación de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, se aportan reglas y criterios seguros al servicio de las partes negociadoras en el ámbito de la empresa para la negociación y acuerdo del plan de igualdad correspondiente.

La Comisión de Igualdad evaluará y propondrá medidas de igualdad, asumiendo las funciones de ésta en la materia.

Artículo 50.1 Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género; y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición; conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 50.2 Prohibición de la discriminación por razón de género.

a) Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ninguna persona trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de personas trabajadoras no podrá quedar determinada en atención a la condición de género de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

b) Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional que establece el presente Acuerdo se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

c) Promoción profesional. En la regulación contenida en el presente Acuerdo sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

d) Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus personas trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo infrarrepresentado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

e) Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

f) Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género de las personas trabajadora afectadas; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras cuyo género se encuentre infrarrepresentado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

g) Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En el seno de la Comisión de Igualdad las partes negociarán un Protocolo de Acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria sobre las materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente Acuerdo; así como de las medias de igualdad y de los planes de igualdad en las empresas

50.3 Planes de Igualdad.

1. La empresa elaborará un Plan de Igualdad dentro de los plazos establecidos en la normativa legal vigente.

2. La negociación del Plan de Igualdad se realizará en una Comisión de Igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la Dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a las representaciones sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados.

3. Si durante la negociación del Plan de Igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Si la mediación referida no lograra desbloquear la situación, la controversia se resolverá mediante laudo arbitral de obligado cumplimiento.

4. El Plan de Igualdad que se formalizará por escrito, incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

5. En primer lugar la Comisión de Igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto.

6. A continuación la Comisión de Igualdad en la empresa fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar. Asimismo, se establecerán las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad fijados; a través de medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y de prevención del acoso discriminatorio por razón de sexo y del acoso sexual. En tal sentido las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO VIII

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación

ARTICULO 51. Introducción.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

ARTICULO 52. Definición.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

ARTICULO 53. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de las personas trabajadoras en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato o la superior inmediata, o por un o una responsable del departamento de personal de la empresa. El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos

de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal. En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal según las siguientes reglas:

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidieran las personas trabajadoras, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluida la representación unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiese la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados o implicadas, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados. Si la conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella».

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Los anexos que se incorporen al presente Convenio constituyen parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

SEGUNDA. Contrataciones temporales. Durante la vigencia de este Convenio En cuanto a las nuevas contrataciones, se aplicará la legislación vigente en Cuanto a la normativa y modalidad sobre las mismas, siendo de aplicación a Este tipo de contratos todos los conceptos económicos de este Convenio que se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, rigiéndose por su propia normativa legal. Los representantes sindicales de los trabajadores podrán recabar información respecto de las contrataciones efectuadas conforme las funciones que a ese fin les tiene conferidas el Estatuto de los Trabajadores.

TERCERA.- Fomento de la contratación indefinida. Las partes ante el acuerdo suscrito entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales origen de los RD 8/97 y 9/97 de 16 de mayo, acuerdan potenciar la estabilidad en el empleo

CUARTA.- La empresa, en concepto de ayuda familiar, abonará a cada trabajador afecto a este convenio colectivo, que tenga hijos discapacitados a su cargo reconocidos en la cartilla de la seguridad social, la cantidad de 87-Euros mensuales.

ANEXO I – TABLA SALARIAL 2015

		Convenio 2015					
Profesión	Categorías	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Correturno	Plus Penoso/Toxico	Plus Actividad	Plus Transporte
Encargado		28,93	7,23	11,57	5,79	10,12	4,36
Palista	Oficial de 1ª	26,51	6,63	10,60	5,31	7,95	4,36
	Oficial de 2ª	25,71	6,43	10,28	5,15	6,43	4,36
	Oficial de 3ª	24,90	6,23	9,96	4,98	4,98	4,36
Conductor	Oficial de 1ª	26,51	6,63	10,60	5,31	7,95	4,36
	Oficial de 2ª	25,71	6,43	10,28	5,15	6,43	4,36
	Oficial de 3ª	24,90	6,23	9,96	4,98	4,98	4,36
Maquinista	Oficial de 1ª	26,51	6,63	10,60	5,31	7,95	4,36
	Oficial de 2ª	25,71	6,43	10,28	5,15	6,43	4,36
	Oficial de 3ª	24,90	6,23	9,96	4,98	4,98	4,36
Mecanico	Oficial de 1ª	26,51	6,63	10,60	5,31	7,95	4,36
	Oficial de 2ª	25,71	6,43	10,28	5,15	6,43	4,36
	Oficial de 3ª	24,90	6,23	9,96	4,98	4,98	4,36
Electro-mecanico	Oficial de 1ª	26,51	6,63	10,60	5,31	7,95	4,36
	Oficial de 2ª	25,71	6,43	10,28	5,15	6,43	4,36
	Oficial de 3ª	24,90	6,23	9,96	4,98	4,98	4,36
Electricista	Oficial de 1ª	26,51	6,63	10,60	5,31	7,95	4,36
	Oficial de 2ª	25,71	6,43	10,28	5,15	6,43	4,36
	Oficial de 3ª	24,90	6,23	9,96	4,98	4,98	4,36
Peón Especializado		25,71	6,43	10,28	5,15	5,15	4,36
Peón		24,90	6,23	9,96	4,98	3,73	4,36
Jefe Administrativo		28,93	7,23	11,57	5,79	10,12	4,36
Administrativo	Oficial de 1ª	26,51	6,63	10,60	5,31	7,95	4,36
	Oficial de 2ª	25,71	6,43	10,28	5,15	6,43	4,36
Auxiliar Administrativo		24,90	6,23	9,96	4,98	4,98	4,36

ANEXO II – TABLA SALARIAL 2016

		Convenio 2016				
Profesión	Categorías	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Corretorno	Plus Penoso/Toxico	Plus Actividad Plus Transporte
Encargado		29,39	7,35	11,76	5,88	10,28 4,43
Palista	Oficial de 1ª	26,93	6,74	10,77	5,39	8,08 4,43
	Oficial de 2ª	26,12	6,53	10,45	5,23	6,53 4,43
	Oficial de 3ª	25,30	6,33	10,12	5,06	5,06 4,43
Conductor	Oficial de 1ª	26,93	6,74	10,77	5,39	8,08 4,43
	Oficial de 2ª	26,12	6,53	10,45	5,23	6,53 4,43
	Oficial de 3ª	25,30	6,33	10,12	5,06	5,06 4,43
Maquinista	Oficial de 1ª	26,93	6,74	10,77	5,39	8,08 4,43
	Oficial de 2ª	26,12	6,53	10,45	5,23	6,53 4,43
	Oficial de 3ª	25,30	6,33	10,12	5,06	5,06 4,43
Mecanico	Oficial de 1ª	26,93	6,74	10,77	5,39	8,08 4,43
	Oficial de 2ª	26,12	6,53	10,45	5,23	6,53 4,43
	Oficial de 3ª	25,30	6,33	10,12	5,06	5,06 4,43
Electro-mecanico	Oficial de 1ª	26,93	6,74	10,77	5,39	8,08 4,43
	Oficial de 2ª	26,12	6,53	10,45	5,23	6,53 4,43
	Oficial de 3ª	25,30	6,33	10,12	5,06	5,06 4,43
Electricista	Oficial de 1ª	26,93	6,74	10,77	5,39	8,08 4,43
	Oficial de 2ª	26,12	6,53	10,45	5,23	6,53 4,43
	Oficial de 3ª	25,30	6,33	10,12	5,06	5,06 4,43
Peón Especializado		26,12	6,53	10,45	5,23	5,23 4,43
	Peón	25,30	6,33	10,12	5,06	3,79 4,43
Jefe Administrativo		29,39	7,35	11,76	5,88	10,28 4,43
Administrativo	Oficial de 1ª	26,93	6,74	10,77	5,39	8,08 4,43
	Oficial de 2ª	26,12	6,53	10,45	5,23	6,53 4,43
Auxiliar Administrativo		25,30	6,33	10,12	5,06	5,06 4,43

ANEXO III – TABLA SALARIAL 2017

		Convenio 2017					
Profesión	Categorías	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Corretorno	Plus Penoso/Toxico	Plus Actividad	Plus Transporte
Encargado		29,71	7,43	11,89	5,94	10,40	4,48
Palista	Oficial de 1ª	27,23	6,81	10,89	5,45	8,17	4,48
	Oficial de 2ª	26,41	6,60	10,56	5,29	6,60	4,48
	Oficial de 3ª	25,58	6,40	10,23	5,12	5,12	4,48
Conductor	Oficial de 1ª	27,23	6,81	10,89	5,45	8,17	4,48
	Oficial de 2ª	26,41	6,60	10,56	5,29	6,60	4,48
	Oficial de 3ª	25,58	6,40	10,23	5,12	5,12	4,48
Maquinista	Oficial de 1ª	27,23	6,81	10,89	5,45	8,17	4,48
	Oficial de 2ª	26,41	6,60	10,56	5,29	6,60	4,48
	Oficial de 3ª	25,58	6,40	10,23	5,12	5,12	4,48
Mecanico	Oficial de 1ª	27,23	6,81	10,89	5,45	8,17	4,48
	Oficial de 2ª	26,41	6,60	10,56	5,29	6,60	4,48
	Oficial de 3ª	25,58	6,40	10,23	5,12	5,12	4,48
Electro-mecanico	Oficial de 1ª	27,23	6,81	10,89	5,45	8,17	4,48
	Oficial de 2ª	26,41	6,60	10,56	5,29	6,60	4,48
	Oficial de 3ª	25,58	6,40	10,23	5,12	5,12	4,48
Electricista	Oficial de 1ª	27,23	6,81	10,89	5,45	8,17	4,48
	Oficial de 2ª	26,41	6,60	10,56	5,29	6,60	4,48
	Oficial de 3ª	25,58	6,40	10,23	5,12	5,12	4,48
Peón Especializado		26,41	6,60	10,56	5,29	5,29	4,48
Peón		25,58	6,40	10,23	5,12	3,83	4,48
Jefe Administrativo		29,71	7,43	11,89	5,95	10,40	4,48
Administrativo	Oficial de 1ª	27,23	6,81	10,89	5,45	8,17	4,48
	Oficial de 2ª	26,41	6,60	10,56	5,29	6,60	4,48
Auxiliar Administrativo		25,58	6,40	10,23	5,12	5,12	4,48

ANEXO IV – TABLA SALARIAL 2018

		Convenio 2018					
Profesión	Categorías	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Corretorno	Plus Penoso/Toxico	Plus Actividad	Plus Transporte
Encargado		30,07	7,52	12,03	6,02	10,52	4,54
Palista	Oficial de 1ª	27,56	6,89	11,02	5,52	8,27	4,54
	Oficial de 2ª	26,72	6,68	10,69	5,35	6,68	4,54
	Oficial de 3ª	25,89	6,47	10,36	5,18	5,18	4,54
Conductor	Oficial de 1ª	27,56	6,89	11,02	5,52	8,27	4,54
	Oficial de 2ª	26,72	6,68	10,69	5,35	6,68	4,54
	Oficial de 3ª	25,89	6,47	10,36	5,18	5,18	4,54
Maquinista	Oficial de 1ª	27,56	6,89	11,02	5,52	8,27	4,54
	Oficial de 2ª	26,72	6,68	10,69	5,35	6,68	4,54
	Oficial de 3ª	25,89	6,47	10,36	5,18	5,18	4,54
Mecanico	Oficial de 1ª	27,56	6,89	11,02	5,52	8,27	4,54
	Oficial de 2ª	26,72	6,68	10,69	5,35	6,68	4,54
	Oficial de 3ª	25,89	6,47	10,36	5,18	5,18	4,54
Electro-mecanico	Oficial de 1ª	27,56	6,89	11,02	5,52	8,27	4,54
	Oficial de 2ª	26,72	6,68	10,69	5,35	6,68	4,54
	Oficial de 3ª	25,89	6,47	10,36	5,18	5,18	4,54
Electricista	Oficial de 1ª	27,56	6,89	11,02	5,52	8,27	4,54
	Oficial de 2ª	26,72	6,68	10,69	5,35	6,68	4,54
	Oficial de 3ª	25,89	6,47	10,36	5,18	5,18	4,54
Peón Especializado		26,72	6,68	10,69	5,35	5,35	4,54
Peón		25,89	6,47	10,36	5,18	3,88	4,54
Jefe Administrativo		30,07	7,52	12,03	6,02	10,52	4,54
Administrativo	Oficial de 1ª	27,56	6,89	11,02	5,52	8,27	4,54
	Oficial de 2ª	26,72	6,68	10,69	5,35	6,68	4,54
Auxiliar Administrativo		25,89	6,47	10,36	5,18	5,18	4,54

ANEXO V – TABLA SALARIAL 2019

Profesión	Categorías	Convenio 2019				
		Salario Base	Plus Nocturno	Plus Corretorno	Plus Penoso/Toxico	Plus Actividad Plus Transporte
Encargado		30,31	7,58	12,12	6,06	10,60 4,57
Palista	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33 4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74 4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22 4,57
Conductor	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33 4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74 4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22 4,57
Maquinista	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33 4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74 4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22 4,57
Mecanico	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33 4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74 4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22 4,57
Electro-mecanico	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33 4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74 4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22 4,57
Electricista	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33 4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74 4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22 4,57
Peón Especializado		26,94	6,74	10,77	5,39	5,39 4,57
Peón		26,10	6,53	10,44	5,22	3,91 4,57
Jefe Administrativo		30,31	7,58	12,12	6,07	10,60 4,57
Administrativo	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33 4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,40	6,74 4,57
Auxiliar Administrativo		26,10	6,53	10,44	5,22	5,22 4,57

ANEXO VI – TABLA SALARIAL 2020

		Convenio 2020					
Profesión	Categorías	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Corretorno	Plus Penoso/Toxico	Plus Actividad	Plus Transporte
Encargado		30,31	7,58	12,12	6,06	10,60	4,57
Palista	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33	4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74	4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22	4,57
Conductor	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33	4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74	4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22	4,57
Maquinista	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33	4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74	4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22	4,57
Mecanico	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33	4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74	4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22	4,57
Electro-mecanico	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33	4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74	4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22	4,57
Electricista	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33	4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,39	6,74	4,57
	Oficial de 3ª	26,10	6,53	10,44	5,22	5,22	4,57
Peón Especialado		26,94	6,74	10,77	5,39	5,39	4,57
Peón		26,10	6,53	10,44	5,22	3,91	4,57
Jefe Administrativo		30,31	7,58	12,12	6,07	10,60	4,57
Administrativo	Oficial de 1ª	27,78	6,95	11,11	5,56	8,33	4,57
	Oficial de 2ª	26,94	6,74	10,77	5,40	6,74	4,57
Auxiliar Administrativo		26,10	6,53	10,44	5,22	5,22	4,57

ANEXO VII – TABLA SALARIAL 2021

		Convenio 2021					
Profesión	Categorías	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Correturno	Plus Penoso/Toxico	Plus Actividad	Plus Transporte
Encargado		32,28	8,07	12,91	6,46	11,29	4,87
Palista	Oficial de 1ª	29,58	7,40	11,83	5,92	8,88	4,87
	Oficial de 2ª	28,69	7,17	11,47	5,74	7,17	4,87
	Oficial de 3ª	27,79	6,95	11,12	5,56	5,56	4,87
Conductor	Oficial de 1ª	29,58	7,40	11,83	5,92	8,88	4,87
	Oficial de 2ª	28,69	7,17	11,47	5,74	7,17	4,87
	Oficial de 3ª	27,79	6,95	11,12	5,56	5,56	4,87
Maquinista	Oficial de 1ª	29,58	7,40	11,83	5,92	8,88	4,87
	Oficial de 2ª	28,69	7,17	11,47	5,74	7,17	4,87
	Oficial de 3ª	27,79	6,95	11,12	5,56	5,56	4,87
Mecanico	Oficial de 1ª	29,58	7,40	11,83	5,92	8,88	4,87
	Oficial de 2ª	28,69	7,17	11,47	5,74	7,17	4,87
	Oficial de 3ª	27,79	6,95	11,12	5,56	5,56	4,87
Electro-mecanico	Oficial de 1ª	29,58	7,40	11,83	5,92	8,88	4,87
	Oficial de 2ª	28,69	7,17	11,47	5,74	7,17	4,87
	Oficial de 3ª	27,79	6,95	11,12	5,56	5,56	4,87
Electricista	Oficial de 1ª	29,58	7,40	11,83	5,92	8,88	4,87
	Oficial de 2ª	28,69	7,17	11,47	5,74	7,17	4,87
	Oficial de 3ª	27,79	6,95	11,12	5,56	5,56	4,87
Peón Especializado		28,69	7,17	11,47	5,74	5,74	4,87
Peón		27,79	6,95	11,12	5,56	4,16	4,87
Jefe Administrativo		32,28	8,07	12,91	6,46	11,29	4,87
Administrativo	Oficial de 1ª	29,58	7,40	11,83	5,93	8,88	4,87
	Oficial de 2ª	28,69	7,17	11,47	5,75	7,17	4,87
Auxiliar Administrativo - Basculista		27,79	6,95	11,12	5,56	5,56	4,87

ANEXO VIII - PLUS FLEXIBILIDAD

<i>Profesión</i>	<i>Categorías</i>	<i>Plus Flexibilidad 2021</i>
<i>Encargado</i>		2,18
<i>Palista</i>	<i>Oficial de 1ª</i>	1,90
	<i>Oficial de 2ª</i>	1,71
	<i>Oficial de 3ª</i>	1,54
<i>Conductor</i>	<i>Oficial de 1ª</i>	1,90
	<i>Oficial de 2ª</i>	1,71
	<i>Oficial de 3ª</i>	1,54
<i>Maquinista</i>	<i>Oficial de 1ª</i>	1,90
	<i>Oficial de 2ª</i>	1,71
	<i>Oficial de 3ª</i>	1,54
<i>Mecanico</i>	<i>Oficial de 1ª</i>	1,90
	<i>Oficial de 2ª</i>	1,71
	<i>Oficial de 3ª</i>	1,54
<i>Electro-mecanico</i>	<i>Oficial de 1ª</i>	1,90
	<i>Oficial de 2ª</i>	1,71
	<i>Oficial de 3ª</i>	1,54
<i>Electricista</i>	<i>Oficial de 1ª</i>	1,90
	<i>Oficial de 2ª</i>	1,71
	<i>Oficial de 3ª</i>	1,54
<i>Peón Especializado</i>		1,58
<i>Peón</i>		1,41
<i>Jefe Administrativo</i>		2,18
<i>Administrativo</i>	<i>Oficial de 1ª</i>	1,90
	<i>Oficial de 2ª</i>	1,71
<i>Auxiliar Administrativo - Basculista</i>		1,54

ANEXO IX – HORAS EXTRAORDINARIAS

Profesión	Categorías	Hora Extra 2015	Hora Extra 2016	Hora Extra 2017	Hora Extra 2018	Hora Extra 2019	Hora Extra 2020	Hora Extra 2021
Encargado		10,26	10,43	10,54	10,67	10,75	10,75	11,45
Palista	Oficial de 1ª	9,24	9,39	9,49	9,61	9,68	9,68	10,31
	Oficial de 2ª	8,77	8,91	9,01	9,12	9,19	9,19	9,79
	Oficial de 3ª	8,31	8,45	8,54	8,64	8,71	8,71	9,28
Conductor	Oficial de 1ª	9,24	9,39	9,49	9,61	9,68	9,68	10,31
	Oficial de 2ª	8,77	8,91	9,01	9,12	9,19	9,19	9,79
	Oficial de 3ª	8,31	8,45	8,54	8,64	8,71	8,71	9,28
Maquinista	Oficial de 1ª	9,24	9,39	9,49	9,61	9,68	9,68	10,31
	Oficial de 2ª	8,77	8,91	9,01	9,12	9,19	9,19	9,79
	Oficial de 3ª	8,31	8,45	8,54	8,64	8,71	8,71	9,28
Mecánico	Oficial de 1ª	9,24	9,39	9,49	9,61	9,68	9,68	10,31
	Oficial de 2ª	8,77	8,91	9,01	9,12	9,19	9,19	9,79
	Oficial de 3ª	8,31	8,45	8,54	8,64	8,71	8,71	9,28
Electro-mecánico	Oficial de 1ª	9,24	9,39	9,49	9,61	9,68	9,68	10,31
	Oficial de 2ª	8,77	8,91	9,01	9,12	9,19	9,19	9,79
	Oficial de 3ª	8,31	8,45	8,54	8,64	8,71	8,71	9,28
Electricista	Oficial de 1ª	9,24	9,39	9,49	9,61	9,68	9,68	10,31
	Oficial de 2ª	8,77	8,91	9,01	9,12	9,19	9,19	9,79
	Oficial de 3ª	8,31	8,45	8,54	8,64	8,71	8,71	9,28
Peón Especializado		8,56	8,70	8,79	8,90	8,97	8,97	9,55
Peón		8,11	8,24	8,33	8,43	8,49	8,49	9,05
Jefe Administrativo		9,68	9,84	9,95	10,06	10,15	10,15	10,80
Administrativo	Oficial de 1ª	8,74	8,88	8,98	9,08	9,16	9,16	9,75
	Oficial de 2ª	8,32	8,45	8,54	8,64	8,71	8,71	9,28
Auxiliar Administrativo		8,66	8,80	8,89	9,00	9,07	9,07	9,66

ANEXO X – PLUS TRABAJO FESTIVOS Y DOMINGOS

Profesión	Categorías	Plus Festivo Trabajado 2015	Plus Festivo Trabajado 2016	Plus Festivo Trabajado 2017	Plus Festivo Trabajado 2018	Plus Festivo Trabajado 2019	Plus Festivo Trabajado 2020	Plus Festivo Trabajado 2021
Encargado		88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Palista	Oficial de 1ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 2ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 3ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Conductor	Oficial de 1ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 2ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 3ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Maquinista	Oficial de 1ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 2ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 3ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Mecánico	Oficial de 1ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 2ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 3ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Electro-mecánico	Oficial de 1ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 2ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 3ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Electricista	Oficial de 1ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 2ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 3ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Peón Especializado		88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Peón		88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Jefe Administrativo		88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Administrativo	Oficial de 1ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
	Oficial de 2ª	88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32
Auxiliar Administrativo		88,11	89,52	90,50	91,59	92,32	92,32	98,32

ANEXO XI – INCENTIVOS POR RECUPERACION SUBPRODUCTOS

1. Incentivos recuperación subproductos secciones de Primario y Secundario

La recuperación de planta es un concepto único para todas las secciones y todas aportaran al fondo de incentivos mensuales, este fondo se dividirá entre las 12 posiciones de triaje secundario, 4 posiciones de triaje primario y 1 posición de pulpo, repartiéndose proporcionalmente entre los operarios que hayan participado en dichas posiciones.

Se establecen como objetivo a recuperar las siguientes cantidades:

- Para el subproducto Papel/Cartón un mínimo de 350 Tn/mes
- Para el subproducto Plásticos un mínimo de 90 Tn/mes.
- Para el subproducto Brick 50 Tn/mes.

Se pactan como incentivos económicos por las Tm recuperadas los siguientes importes:

- Para el subproducto Papel/Cartón 1,70 €/Tn.
- Para el subproducto Plásticos 43,08 €/Tn.
- Para el subproducto Brick (Cartón bebidas 28,00 €/Tn.

Los objetivos se percibirán por los operarios de triaje con las siguientes condiciones:

- Si las dos secciones alcanzan sus objetivos la cantidad a incentivar obtenida de la repercusión de cada producto se dividirá entre 17 operarios, siendo esta la cantidad máxima a cobrar por cualquier miembro de las secciones de triaje. En el caso de que la organización del trabajo requiera trabajar a turnos la repercusión de la prima por objetivos se realizara de forma proporcional al número de trabajadores que intervengan en el proceso de triaje.
- Si una sección no llega al mínimo la prima se dividirá entre 2 y sus componentes no percibirán ninguna prima por incentivos y esta pasará íntegramente a conformar la bolsa de incentivos.
- Si la sección de primario no llega al objetivo la prima se dividirá entre 2 y sus componentes percibirán un porcentaje de la parte de prima por incentivos no penalizada según el escalado adjunto. En el supuesto que tampoco se alcanzara el mínimo de 260 Tn la prima pasará íntegramente a conformar la bolsa de incentivos.

Subproductos	Tn	Penalización	% Cobro
Papel / Cartón	260	95,00%	5,00%
	270	90,00%	10,00%
	280	85,00%	15,00%
	290	80,00%	20,00%
	300	75,00%	25,00%
	310	70,00%	30,00%
	320	65,00%	35,00%
	330	60,00%	40,00%
	340	55,00%	45,00%
	350	0,00%	100,00%

- Dentro de cada sección y de forma individual, para aquellos miembros que son fijos en la sección si un operario no supera el 70% de su tiempo dedicado a la sección sus incentivos se dividirán entre 2.
- Los miembros que no son fijos en la sección no se les aplicará la reducción por tiempo empleado pero percibirán sus incentivos de forma porcentual al tiempo empleado en la misma.

- Toda incomparecencia no justificada conllevará la pérdida total de incentivos.
- Todo incentivo no percibido por cualquier motivo irá a la bolsa.

2. Incentivos recuperación subproductos secciones de Afino.

La recuperación de planta es un concepto único para todos los operarios de la planta de afino, generando un fondo de incentivos mensuales, este fondo se dividirá entre los dos operarios de afino y los dos operarios de los separadores ópticos repartiéndose proporcionalmente entre los operarios que hayan participado en dichas posiciones.

Se establecen como objetivo a recuperar las siguientes cantidades:

- Nivel 1. Entre 50 Tn y 75 Tn mensuales.
- Nivel 2. Entre 76 Tn y 100 Tn mensuales.
- Nivel 3. Mas de 101 Tn mensuales.

Se pactan como incentivos económicos por las Tm recuperadas los siguientes importes:

- Nivel 1. 3 €/Tn.
- Nivel 2. 6 €/Tn.
- Nivel 3. 9 €/Tn.

Se creará una bolsa de incentivos a repartir entre todos los trabajadores de UTE Explotación Onda al finalizar el año, con la única condición de que no supere una ausencia al puesto de trabajo del 3% en el computo anual de la jornada de trabajo, entendiéndose por ausencia al puesto de trabajo toda falta al trabajo por cualquier motivo justificado o injustificado. Esta bolsa se generará con los incentivos no cobrados por cualquier motivo por los trabajadores de las líneas de triaje.

El reparto de esta bolsa será proporcional al tiempo efectivamente trabajado por cada uno de los trabajadores.