



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. SUSCRITO CON LAS DELEGADAS DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS QUE REPRESENTAN AL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LA PLANTA DE CLASIFICACIÓN DE ENVASES LIGEROS DE SALAMANCA.**

**CAPÍTULO I-NORMAS GENERALES**

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

El presente convenio está suscrito entre la representación de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., y las representantes de los/las trabajadores/as de la Planta de clasificación de envases ligeros de Salamanca.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los/las trabajadores/as que presten sus servicios en la Planta de clasificación de envases ligeros de Salamanca.

**Art. 2º - ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA**

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre del año 2018.

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

**Art. 3º - GARANTIA SALARIAL**

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

**Art. 4º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

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

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

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

#### **Art. 5º - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

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

#### **Art. 6º - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

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

#### **Art. 7º - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN**

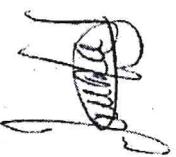
Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto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



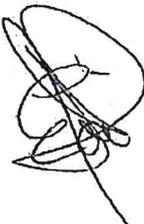
Las partes asumen el contenido de las leyes que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



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



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



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



#### **Art. 8 °- EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

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

#### **Art. 9 °- CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA**

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

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

#### **Art. 10° - COMISIÓN MIXTA PARITARIA**

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

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

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

Durante la vigencia del presente convenio, cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa, a través de una

negociación interna, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación vigente de cada momento.

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

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

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

## CAPÍTULO II – JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

### Art. 11º - JORNADA DE TRABAJO

La jornada semanal será de 40 horas, siendo la jornada anual de 1.826 horas, pudiéndose distribuir un 10% de la misma (182,60 horas al año) de manera irregular.

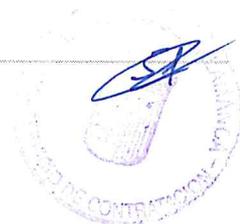
En el turno de mañana, el personal contratado a jornada completa, o a tiempo parcial, cuya jornada diaria exceda de 6 horas, dispondrá de 30 minutos diarios de descanso. De los 30 minutos disponibles para el tiempo de descanso, 20 serán por cuenta de la empresa incluyendo el tiempo de aseo personal y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

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

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

### Art. 12º: HORAS EXTRAORDINARIAS Y TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Con carácter habitual, no se realizarán horas extraordinarias. Sin embargo, dado el carácter de servicio público de la actividad, cuando la empresa considere que es



necesario realizar algún trabajo extraordinario en día laborable o en domingos y festivos, los/las trabajadores/as deberán realizar dichos trabajos, siempre que:

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

La realización de estas horas es obligatoria para el/la trabajador/a. En días laborables, la empresa podrá compensar las horas extraordinarias realizadas por tiempo equivalente de descanso, o bien retribuir las al precio de la hora ordinaria.

### Art. 13 ° - VACACIONES

El personal sujeto a las normas de este pacto disfrutará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleve un año de servicio en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente. Si el/la trabajador/a disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

El período de disfrute será de julio a septiembre, ambos inclusive, sin perjuicio de que el/la trabajador/a podrá acordar con la Empresa el disfrute de quince días fuera del citado período. En todo caso, no podrá coincidir más de un/a trabajador/a disfrutando quince días fuera del período vacacional de verano.

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

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

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

### Art. 14° - FESTIVIDAD PATRONAL

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

## Art. 15° - PERMISOS RETRIBUIDOS

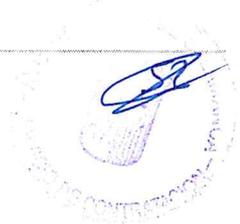
El/la trabajador/a, avisando con la antelación suficiente y justificándolo posteriormente de manera válida, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Por el tiempo indispensable para consulta médica cuando coincida con su horario de trabajo. Deberá acreditarse el tiempo empleado, indicando en el justificante tanto la hora de entrada como la de salida de la consulta médica.



- h) Para acompañar a consulta médica a hijos menores, así como a personas dependientes de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Deberá acreditarse el tiempo empleado y el grado de parentesco del familiar.
- i) Cada trabajador/a disfrutará de tres días para asuntos propios al año, no pudiendo coincidir más de un/a trabajador/a disfrutando del mismo, debiendo solicitarlo por escrito al menos con 72 horas de antelación antes de su disfrute, salvo casos de acreditada urgencia.

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

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

### **CAPÍTULO III – CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Art. 16º - SALARIO BASE**

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

El salario base se abonará por meses, adaptando su cuantía diaria a mensual en cómputo anual, de tal forma que todos los meses cobrarán los/las trabajadores/as la misma cuantía, con independencia de los días naturales que tuviera el mes.

Asimismo, las ausencias al trabajo injustificadas se verán penalizadas económicamente.

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

La cuantía del plus toxicidad, penosidad y peligrosidad será el equivalente al 25% del salario base mensual. Se percibirá por 11 meses al año, si bien su cuantía se adaptará para que el/la trabajador/a no sufra merma de sus retribuciones durante el mes de vacaciones.

Se abonará mediante fórmula mensual, de tal forma que todos los meses los/las trabajadores/as cobrarán la misma cuantía, con independencia de los días laborables que tenga el mes.

Las ausencias al trabajo injustificadas, así como los permisos no retribuidos se verán penalizados económicamente, en el importe correspondiente a dichos días.

**Art. 18º - PLUS DE ASISTENCIA**

Con la finalidad de evitar el absentismo, a partir del 1 de enero de 2016 se genera el derecho para todos los/las trabajadores/as afectados/as por el presente pacto de percibir un plus de asistencia proporcional al tanto por ciento de jornada de trabajo contratada, por el importe mensual que a continuación se relaciona para cada una de las categorías y cada uno de los años de vigencia del acuerdo:

**AÑO 2017**

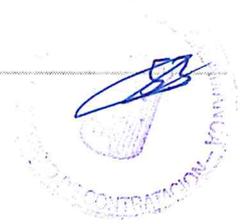
CAPATAZ	52,16
JEFE/JEFA DE LÍNEA	44,05
JEFE/JEFA DE LÍNEA (40%)	18,77
PEON ESPECIALISTA	41,58
PEON ESPECIALISTA (55%)	23,73
PEON ESPECIALISTA (40%)	17,78
PEON	36,28
PEON (40%)	15,66

**AÑO 2018**

CAPATAZ	52,68
JEFE/JEFA DE LÍNEA	44,49
JEFE/JEFA DE LÍNEA (40%)	18,96
PEON ESPECIALISTA	42,00
PEON ESPECIALISTA (55%)	23,97
PEON ESPECIALISTA (40%)	17,96
PEON	36,64
PEON (40%)	15,82

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

  
  
Para tener derecho al 100 % de este plus los/las trabajadores/as deberán asistir al trabajo todos los días laborables del mes, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, mas ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, el crédito horario sindical, la situación de maternidad o paternidad, o la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o de enfermedad grave con hospitalización, así como los permisos retribuidos recogidos en el apartado b) del artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido



de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que afecten a familiares de primer grado, esto es padres e hijos.

Tampoco tendrán derecho al cobro de este plus los/las trabajadores/as que se ausenten de su puesto de trabajo más de una vez al mes para asistir al médico o para acompañar a consulta médica a hijos menores, así como a personas dependientes de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Las cantidades no percibidas se acumularán en una bolsa que será repartida trimestralmente entre aquellos trabajadores/as que se hayan hecho acreedores al cobro del 100 % durante la totalidad de los meses del trimestre en que hayan estado de alta en la empresa, y proporcionalmente a este número de meses y a su jornada de trabajo. A efectos del cobro de esta bolsa, los/las trabajadores/as que se hubieran vistos afectados por una situación de maternidad o de paternidad, o por IT como consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad grave con hospitalización, tendrán derecho a la percepción de la parte proporcional de la cantidad que le correspondiera por el tiempo que realmente hubieran prestado servicio.

#### **Art. 20º - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

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

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

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

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

#### **Art. 21º - PLUS DE TRANSPORTE**

Por este concepto se establece un plus de naturaleza extrasalarial para compensar los desplazamientos de los/las trabajadores/as desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo y viceversa y que se devengará por día efectivamente trabajado en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa. Se percibirá por 11 meses al año, si bien su cuantía se adaptará para que el/la trabajador/a no sufra merma de sus retribuciones durante el mes de vacaciones.

Se abonará mediante fórmula mensual, de tal forma que todos los meses los/las trabajadores/as cobrarán la misma cuantía, con independencia de los días laborables que tenga el mes.

## **CAPÍTULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORAS ASISTENCIALES**

### **Art. 22º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

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

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

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

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

### **Art. 24º - FORMACIÓN PROFESIONAL**

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

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

### **Art. 25º - ABSENTISMO LABORAL**

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

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

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



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

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

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

**Art. 26º - ACCESO AL TURNO DE MAÑANA**

Cuando la empresa tenga la necesidad de cubrir una vacante definitiva en el turno de mañana, realizará la cobertura de la misma de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- La empresa cubrirá la primera vacante que se produzca con un/a trabajador/a del turno de tarde, teniendo en cuenta los méritos para el puesto a cubrir. La empresa facilitará a la representación de los trabajadores y de las trabajadoras una lista de trabajadores/as en función de los aspectos mencionados.
- La empresa cubrirá la segunda vacante que se produzca con alguien que no pertenezca a la empresa o que no preste servicio en la Planta de Envases de Salamanca.
- Se seguirá la proporción establecida, es decir, un/a trabajador/a de la plantilla del turno de tarde, un/a trabajador/a ajeno a la Planta de Envases de Salamanca.

**CAPÍTULO IV - SALUD LABORAL**

**Art. 27º - MARCO NORMATIVO**

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

### **Art. 28° - OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

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

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

### **Art. 29° - VIGILANCIA DE LA SALUD**

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

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

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

### **Art. 30° - EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL**

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

La detección y comunicación por parte del trabajador/a de cualquier anomalía, defecto o daño en el equipo de protección facilitado por la empresa es fundamental para proceder a su sustitución y evitar que el/la trabajador/a quede sin protección frente al riesgo para el que se suministró el mismo. Los/las trabajadores/as tienen la obligación de usar los equipos de protección individual en todas las tareas en las que la empresa haya prescrito su utilización.

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



**Art. 31º - OBLIGACIONES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS**

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

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

**Art. 32º - DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

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

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

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

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

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

**ANEXO 1 - GRUPOS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE FUNCIONES**

**GRUPO I - PERSONAL TÉCNICO Y MANDOS INTERMEDIOS**

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

especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

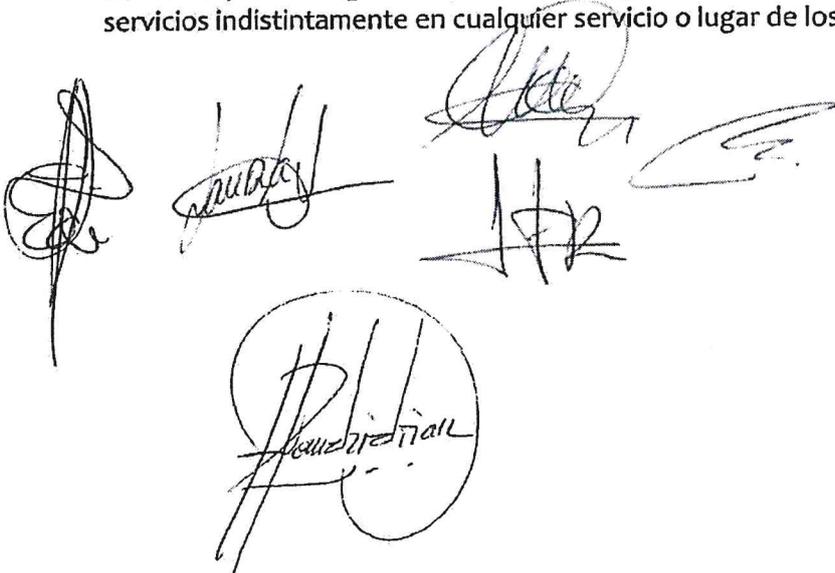
**ENCARGADO/A DE RESIDUOS:** A las órdenes del Encargado/a general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al Encargado/a general en sus ausencias, originadas por cualquier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

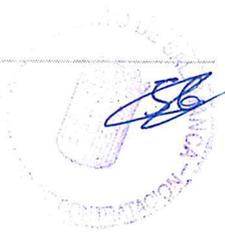
## **GRUPO II - PERSONAL DE PRODUCCIÓN**

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

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

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

A collection of handwritten signatures and stamps. At the top, there are four distinct signatures. Below them, there is a large circular stamp containing the text 'Residual' written in a stylized, cursive font. The signatures vary in complexity, with some being very fluid and others more blocky.A single, vertical handwritten signature or mark located in the bottom right corner of the page.



### ANEXO 2 – TABLA SALARIAL AÑO 2017

FUNIONES	S. BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	PLUS TÓXICO-PENOSO-PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	PARTICIPACIÓN BENEFICIOS	PLUS DE RESPONSABILIDAD	PAGAS EXTRAS	VALOR VACACIONES	RETRIBUCIÓN BRUTA
ENCARGADO PLANTA	921,73	24,89		104,34	921,73	430,38	921,73	2.403,06	21.462,94
CAPATAZ	921,73	24,89	211,23	104,34	76,81	101,00	921,73	1.439,99	19.123,39
JEFA DE LÍNEA	737,38	19,87	168,98	104,34	61,45	70,70	737,38	1.162,72	15.427,43
JEFA DE LÍNEA (40%)	294,95	7,95	67,59	104,34	24,58	28,28	294,95	527,69	6.822,24
PEON ESPECIALISTA	737,38	19,87	168,98	104,34	61,45		737,38	1.092,02	14.579,03
PEON ESPECIALISTA (55%)	405,56	10,93	92,94	104,34	33,60		405,56	647,57	8.581,92
PEON ESPECIALISTA (40%)	294,95	7,95	67,59	104,34	24,58		294,95	499,41	6.582,88
PEON	632,92	18,85	145,04	104,34	52,74		632,92	953,89	12.712,54
PEON (40%)	253,17	7,54	58,02	104,34	21,10		253,17	444,16	5.836,29

### ANEXO 3 – TABLA SALARIAL AÑO 2018

FUNIONES	S. BASE	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	PLUS TÓXICO-PENOSO-PELIGROSO	PLUS TRANSPORTE	PARTICIPACIÓN BENEFICIOS	PLUS DE RESPONSABILIDAD	PAGAS EXTRAS	VALOR VACACIONES	RETRIBUCIÓN BRUTA
ENCARGADO PLANTA	930,94	25,14		105,39	930,94	434,69	930,94	2.427,09	21.577,57
CAPATAZ	930,94	25,14	213,34	105,39	77,58	102,01	930,94	1.454,39	19.314,62
JEFA DE LÍNEA	744,75	20,07	170,67	105,39	62,06	71,41	744,75	1.174,35	15.581,70
JEFA DE LÍNEA (40%)	297,90	8,03	68,27	105,39	24,83	28,56	297,90	532,97	6.991,46
PEON ESPECIALISTA	744,75	20,07	170,67	105,39	62,06		744,75	1.102,94	14.724,82
PEON ESPECIALISTA (55%)	409,62	11,04	93,87	105,39	34,13		409,62	654,04	8.667,74
PEON ESPECIALISTA (40%)	297,90	8,03	68,27	105,39	24,83		297,90	504,41	6.648,71
PEON	639,25	19,04	146,49	105,39	53,27		639,25	963,43	12.839,67
PEON (40%)	255,70	7,61	58,60	105,39	21,31		255,70	448,60	5.894,65

