

**VI CONVENIO COLECTIVO DE
CENTRO DE TRABAJO DAS
EMPRESAS QUE PRESTAN
SERVIZOS NO COMPLEXO
MEDIOAMBIENTAL DE
CERCEDA COMO
SUBCONTRATISTA DA
SOCIEDADE GALEGA DE
MEDIO AMBIENTE (SOGAMA)
2019-2022**

**Edición de maio-2021,
contén:**

- **Versión inicial (BOP nº 89
(13.05.2021))**

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do VI Convenio colectivo de centro de traballo das empresas que prestan servizos no complexo medioambiental de Cerceda como subcontratista da Sociedade Galega de Medio Ambiente (SOGAMA) 2019-2022

Logo de constituírse a comisión negociadora do VI Convenio colectivo de centro de traballo das empresas que prestan servizos no complexo medioambiental de Cerceda como subcontratista da Sociedade Galega de Medio Ambiente (SOGAMA) 2019-2022 (código de convenio número 15003941012005), subscríbese con data 02 de xullo de 2020 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscrición e publicación con data 23 de novembro de 2020.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG Núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición do VI Convenio colectivo de centro de traballo das empresas que prestan servizos no complexo medioambiental de Cerceda como subcontratista da Sociedade Galega de Medio Ambiente (SOGAMA) 2019-2022 e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade (DOG núm. 253, de 17 de decembro de 2020).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do VI Convenio colectivo de centro de traballo das empresas que prestan servizos no complexo medioambiental de Cerceda como subcontratista da Sociedade Galega de Medio Ambiente (SOGAMA) 2019-2022 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do VI Convenio colectivo de centro de traballo das empresas que prestan servizos no complexo medioambiental de Cerceda como subcontratista da Sociedade Galega de Medio Ambiente (SOGAMA) 2019-2022 ao Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 6 de maio de 2021

A xefa territorial de Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baró

VI CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO DE TRABALLO DAS EMPRESAS QUE PRESTAN SERVIZOS NO COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DE CERCEDA COMO SUBCONTRATISTAS DA SOCIEDADE GALEGA DE MEDIO AMBIENTE (SOGAMA)

INDICE

PARTES ASINANTES

O presente Convenio Colectivo referido a una pluralidade de Empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas á Sociedade Galega de Medio Ambiente en Cerceda (SOGAMA) é asinado, actuando dunha parte os Representantes da UTE VALTALIA (45,71% dos traballadores), a UTE PCOG & PTE CERCEDA, (26,66%), UTE AMPLIACION SUR AREOSA (12,38%), CESPAS INTACTA (7,62%), ITMA (3,15%), ILUNION OUTSOURCING, S.A. (1,59%), e GESECO (1,59%). Lexitimadas no marco dos límites establecidos no artigo 87.3 b) do TRET, e doutra á totalidade da Representación Legal dos Traballadores e as Centrais Sindicais UGT a través da Federación de Servizos Públicos (FeSP) e da Federación de Servizos, Movilidade e Consumo (FeSMC), á Central Sindical de Comisións Obreiras a través da súa Federación de Construción e Servizos (FCS), e á CIG a través da Federación de Servizos (CIG Servizos).

Ambas Partes recoñecense mutuamente lexitimación para concertar o presente Convenio Colectivo.

A natureza xurídica do presente Convenio corresponde á propia dos Convenios subscritos ó amparo do artigo 83.1 do TRET. Neste sentido este Convenio Colectivo xurde dotado da forza e eficacia xurídica de obrigar que a Constitución e a Lei lle confiren, incorporando con tal carácter a regulación das condicións laborais básicas para tódalas Empresas e Traballadores incluídos no seu ámbito de aplicación.

Queda así recoñecida expresamente polas partes, a natureza estatutaria deste Convenio.

CAPITULO I

AMBITOS

Artigo 1. Natureza e Ámbito persoal de Aplicación

O presente convenio negociase ó amparo do art. 87.1, párrafo terceiro, do Estatuto dos Traballadores. Por conseguinte, afecta ás empresas que prestan actualmente ou poidan prestar nun futuro os seus servizos nos centros de traballo do COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DO CONCELLO DE CERCEDA (SOGAMA) de acordo coa lexitimación prevista no art. 87.3 b) do Estatuto dos Traballadores. Por parte dos traballadores, a todos os que estean contratados por algunha de ditas empresas, calquera que sexa a súa modalidade de contrato ou grupo profesional.

Expresamente recoñecese a natureza estatutaria deste convenio.

Artigo 2. Exclusiones

Quedan expresamente excluídos do presente convenio colectivo aquelas empresas e traballadores que realicen traballos de forma esporádica ou que presten algún tipo de colaboración accesoria en traballos que non sexan da propia actividade do COMPLEXO MEDIOAMBIENTAL DO CONCELLO DE CERCEDA (SOGAMA).

Así mesmo quedan excluídos do presente Convenio Colectivo aqueles traballadores que se incorporen con calquera empresa auxiliar e que non fosen contratados ao abeiro do fixado no capítulo IV do presente Convenio Colectivo referente a contratación.

Artigo 3. Ámbito temporal

Salvo nas materias que expresamente teñan efectos retroactivos dende o primeiro de xaneiro de 2019, o presente Convenio entrará en vigor o día seguinte da súa firma e extenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2022 para todos os efectos e en todo o seu articulado. Finalizada a vixencia do presente Convenio e mentres non se producise a firma dun novo entre as partes, seguirá en vigor todo o seu articulado e contidos, xunto co resto de temas tratados e acordados pola comisión paritaria e disposicións xudiciais ou administrativas que se producisen durante a vixencia deste.

Artigo 4. Denuncia

O presente Convenio quedará denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia, comprometéndose as partes asinantes deste ao inicio da negociación dun novo convenio 30 días antes do seu vencemento.

Artigo 5. Condicións Laborais.

As condicións máis beneficiosas para os traballadores con respecto a este convenio, individual ou colectivamente, subsistirán para aqueles que as viñan gozando, non sendo estas compensables ou absorbibles.

Tamén serán respectadas e consideradas coma se parte deste Convenio Colectivo se trataran as condicións máis beneficiosas para os traballadores recollidas no Convenio xeral de aplicación así como en calquera outras normas e leis de rango superior ao presente Convenio Colectivo. Así mesmo serán respectados a título individual todos os dereitos adquiridos que non se recollan no presente Convenio Colectivo e teñan un carácter máis beneficioso para o traballador.

**CAPITULO II
COMISIÓN PARITARIA****Artigo 6. Constitución, composición e funcionamento.**

1. Constitución. No mes seguinte á firma deste Convenio constituirase unha Comisión Mixta e Paritaria para interpretación, aplicación e seguimento do establecido no presente Convenio.

2. Composición. A Comisión terá unha composición paritaria integrada pola parte empresarial e parte social, asinantes do presente Convenio Colectivo. Estará composta por 12 membros, 6 da parte empresarial e outros 6 da parte sindical, podendo contar cada parte cos asesores que en cada momento consideren oportunos.

3. A composición da parte empresarial actualizarase en relación ás adxudicatarias dos servizos

4. As reunións da Comisión Mixta Paritaria celebránsese de xeito ordinario no Local Sindical

5. Funcionamento. De entre os membros que compoñen a Comisión Mixta Paritaria elixírase un presidente coas funcións de convocar as reunións que xurdan por iniciativa da parte á que pertenza e moderarlas todas, elixírase así mesmo un secretario coas funcións de convocar as reunións que xurdan por iniciativa da parte á que pertenza, levantar acta de todas as reunións e actualizar o arquivo da comisión.

6. As reunións da Comisión Mixta Paritaria, dada a transcendencia das súas interpretacións, celebraranse no prazo máximo de 120 horas trala súa convocatoria.

7. Os acordos requirirán o voto favorable da maioría de cada unha das representacións, empresarial e social.

Artigo 7. Funcións.

De conformidade co artigo 85.3.e) do TRET, e ademais das previstas neste, a Comisión Mixta Paritaria terá as seguintes funcións:

7.1.- Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.

7.2.- Velar pola correcta aplicación do convenio, sendo o órgano axeitado para proceder á interpretación deste cando se produza algunha discrepancia na súa aplicación.

7.3.- Mediar e conciliar en conflitos colectivos que supoñan a interpretación e aplicación das normas deste convenio, así como as que se deriven das que representen modificacións substanciais das condicións de traballo de carácter colectivo e que sexan derivadas da aplicación do presente convenio. Non poderá formularse conflito colectivo xudicial se previamente non existe intervención da comisión paritaria.

Os acordos da comisión paritaria serán incorporados ao convenio coma se deste se tratase.

**CAPITULO III
PROMOCIÓN**

Estarase o documento de control de ascensos do ANEXO 2 do presente Convenio. As partes comprométense a revisar e adecuar o mesmo no prazo máximo de 6 meses.

Art.8.- PROMOCION INTERNA FRONTE A UN POSTO DE TRABAJO PERMANENTE DENTRO DA MESMA EMPRESA OU SERVIZO

Os traballadores con contrato indefinido terán dereito á promoción interna, a cal entenderase tanto no cambio de grupo, como no cambio de posto de traballo e/ou de quenda, fronte a un posto de traballo que se xenere por calquera motivo na súa propia Empresa ou servizo.

En todo caso, o traballador que opte e acceda ó posto de traballo o que se presenta libremente debe aceptar que as condicións son as do novo posto de traballo, debendo renunciar, salvo á antigüidade, ás anteriores, de ser éstas superiores ás do novo posto de traballo.

No caso de traballadores con contrato indefinido a tempo parcial, entenderase como promoción interna o aumento de xornada, que poderá ser da totalidade da xornada do posto permanente dentro da mesma Empresa ou de forma parcial, ata chegar á xornada a tempo completo. O dereito ó aumento de xornada regularase pola antigüidade dos traballadores que opten a esta promoción.

Os traballadores a tempo parcial contratados por dúas ou mais Empresas do ámbito de aplicación de este Convenio nunca poderán superar a xornada total do Convenio.

Definense como servizo os seguintes:

- PRTE
- PTE
- BASCULA
- BOLSAS AMARELAS (PCEL)
- DEPURADORA
- VERTEDOIRO
- PLANTA BIOGAS DE AREOSA
- XARDINERIA
- LIMPEZA
- CALQUEIRA OUTRO SERVIZO ADXUDICADO A EMPRESA QUE PRESTE SERVIZO NO CMC E SEXA VALIDADO POLA COMISIÓN PARITARIA.

Art.9.- PROMOCIÓN EXTERNA FRONTE A UN POSTO DE TRABALLO PERMANENTE POR ENTRADA DE UNHA EMPRESA NOVA NO CMC.

Poderá acceder os novos postos de traballo que se xeneren por novos servizos adxudicados a Empresas novas no CMC calqueira traballador con contrato indefinido que este incluído no ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo, proveña da Empresa que proveña.

En todo caso, o traballador que opte e acceda o posto de traballo o que se presenta libremente debe aceptar que as condicións son as do novo posto de traballo, debendo renunciar, salvo a antigüidade a efectos indemnizatorios por despido, ás anteriores, de ser estas superiores ás do novo posto de traballo. Para ter dereito o mantemento da antigüidade, a persoa deberá causar baixa definitiva na súa antiga Empresa no momento no que se incorpore á vacante a que ten optado a través deste artigo.

De quedar sin cubrir o posto de traballo con persoal do CMC, tal e como se recolle neste artigo, será de aplicación o Art. 10 do presente Convenio, agás os puntos 10.4 e 10.5.

Art.10.- VACANTES INDEFINIDAS SEN CUBRIR

En canto as vacantes indefinidas, se calquera das partes asinantes comunica a necesidade da Aplicación dos Acordos de 26 de febreiro de 2009, e de 17 de xaneiro de 2020, non serán de aplicación en ningún caso o contido deste artigo, someténdose o regulado na Disposición Adicional primeira e nos Acordos (ANEXO III)

De non ser de aplicación o párrafo anterior, e no seu caso tralos trámites dos artigos 8 e 9, as Empresas deberán ofertar a vacante indefinida sin cubrir, e co mesmo tipo de contrato, a outros colectivos a os que deberase atender polo estricto orden que de seguido se enumera:

- 10.1.- Os traballadores con dereito a recolocación de conformidade o establecido no Art.31 do presente convenio.
- 10.2.- Os traballadores con reserva de posto de traballo de conformidade o establecido no artigo 15 do presente convenio.
- 10.3.- Traballadores da Bolsa de Emprego da Empresa ofertante.
- 10.4.- Traballadores indefinidos do ámbito de aplicación do presente convenio.
- 10.5.- O persoal que integre as bolsas de emprego de outras Empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio.
- 10.6.- Persoas externas o complexo.

Das ofertas abertas que se xeneren por vacantes sin cubrir tralo trámite do art. 8 do Convenio Colectivo darase publicidade a través da Comisión Paritaria do Convenio.

Art.11.- VACANTE TEMPORAL.

Entendese por vacante temporal aquela que se xenera como consecuencia de atoparse un contrato suspendido temporalmente; inclúense igualmente neste concepto, aínda a pesar de non estar o contrato suspendido, os períodos de descanso do persoal e os períodos de reserva de posto de traballo.

Deben cubrir estas vacantes temporais as persoas que integran as bolsas de emprego de cada servizo e en cada Empresa e sempre de acordo co indicado no artigo 12 do presente convenio. Nas bolsas deberán constar o número de xornadas realizadas, sendo responsable cada Empresa da súa levanza e actualización mensual.

No caso do servizo de limpeza, os traballadores contratados a tempo parcial, poderán acceder a vacante temporal, aumetando a súa xornada mentras dure a causa da vacante. O dereito ó aumento de xornada regularase pola antigüidade dos traballadores que opten a cubrir esta vacante temporal, sempre que sexa compatible o horario de traballo.

A través do listado derivado do párrafo segundo, as Empresas, á hora de efectuar novas contratacións temporais, recurrirán á bolsa de traballadores de cada servizo, resultando con dereito preferencial aqueles con maior número de xornadas de prestación de servizo.

Cada traballador poderá figurar simultaneamente en distintas bolsas do Complexo, computándose os días de prestación de servizo de forma independente.

As Empresas realizarán un listado mensual de relacións de altas e baixas (inicio e finalización de contratos) que será entregado os RLT antes da realización de calquera contratación e, en todo caso, coa indicada periodicidade mensual. No caso de empate en días de prestación de servizos, resolverase aplicando as seguintes premisas:

- 1.- A favor de calquera traballador que tivera recoñecida algunha minusvalía por tribunal médico.
- 2.- A favor do traballador con mais antigüidade na bolsa.
- 3.- A persoa de mais idade.
- 4.- Orde alfabética.

A modalidade contractual a utilizar para a cobertura de vacantes temporais é a de interinidade, a excepción dos traballadores a tempo parcial do servizo de limpeza, os cales se lles respetará a modalidade de contrato, aumentando temporalmente a xornada.

Un traballador incluído na bolsa de unha Empresa, que non acuda a chamada desta sen causa xustificada, entendendo esta como enfermidade, accidente, encortrase traballando ou motivos de estudos será excluído da bolsa propia de esa Empresa se rechazou cubrir a vacante sen xustificación. Tamén se excluirán da bolsa de emprego aquelas persoas que, aínda con causa xustificada, non acudan ás chamadas da empresa durante o prazo continuado de 24 meses.

CAPITULO IV

CONTRATACIÓN E SUBROGACIÓN

Artigo 12. Modalidade de Contratación

Tendo en conta e priorizando o estipulado nos artigos 8, 9, 10 e 11, as empresas cubrirán as necesidades a través da contratación que de forma ordinaria será na categoría máis baixa que exista na empresa que a realice e utilizando para iso as seguintes modalidades de contratación:

Contrato Indefinido: utilizarase este tipo de contrato para cubrir as vacantes definitivas que se produzan nos distintos equipos.

Todos os contratos de obra e servizo existentes terán a condición de contratos indefinidos a efectos da aplicación dos artigos 8, 9, 10 y 11 do presente Convenio.

Contrato de Relevo: As partes asinantes establecen que unha vez alcanzada a idade establecida no artigo 166.2 LGSS os traballadores que se encontren na devandita situación poderán solicitar a xubilación parcial e as empresas formalizarán o correspondente contrato de relevo ao abeiro do artigo 12.7 ET. A solicitude deberase remitir á empresa cunha antelación mínima de tres meses á data prevista de xubilación parcial. A empresa accederá á solicitude nun prazo máximo de trinta días co fin de poder iniciar os trámites pertinentes. A porcentaxe da xornada de traballo efectivo que corresponde poderase acumular de mutuo acordo entre empresa e traballador nos meses inmediatamente seguintes á xubilación parcial e nos termos que se alcancen.

Ata que o traballador xubilado parcialmente chegue á idade ordinaria de xubilación, a empresa deberá manter un contrato de relevo nos termos legalmente establecidos.

Contrato de Interinidade: Este tipo utilizarase para substituír traballadores con dereito de reserva do posto de traballo, xa ben sexa por vacacións, excedencias, incapacidades temporais, etc.

Contrato fixo discontinuo: Estarase a Lexislación Vixente.

Contrato eventual por circunstancias da produción: Co obxecto de atender as esixencias circunstanciais da produción, acumulación de tarefas ou aumentos puntuais de RSU, aínda que se trate da actividade normal do complexo, as empresas poderán concertar este tipo de contrato aínda que estes non poderán ter unha duración superior a doce meses nun prazo de 18.

Contrato a tempo parcial: Calquera empresa de nova incorporación ou que xa desenvolva as súas funcións e amplíe as que xa ten dentro do CMC, sendo estas do tipo das que viñan desenvolvendo con contratacións a tempo parcial, estarán obrigadas a ofrecer a ampliación deste ós traballadores ata completar a xornada e sempre de acordo co mencionado regulamento de promoción interna.

En ningún dos tipos de contrato de traballo a empresa poderá engadir cláusulas adicionais que contradigan o indicado no presente Convenio Colectivo, sendo consideradas nulas de pleno dereito se así o fixesen.

Artigo 13. Período de proba.

Por termo xeral para calquera tipo de contratación establecerase un período de proba de 15 días, agas para os postos que se requira titulación de grao medio, que será de 2 meses, e para os que se requira titulación de grao superior, que será de 6 meses.

Non obstante todos aqueles traballadores que teñan como mínimo 15 días de traballos prestados ou ben terían sido contratados en dous ou máis ocasións para o mesmo posto de traballo, quedarán exentos do período de proba estipulado.

Artigo 14. Subrogación do persoal.

Ademais do previsto nesta materia no Convenio Xeral de aplicación, que será norma básica, as partes acordan que:

Ao final da concesión de calquera das contratadas, os traballadores destas, calquera que sexa a súa modalidade de contrato no momento da subrogación, continuarán prestando servizos nas novas contratistas, respectándosele todos os seus dereitos, deberes, condicións de traballo e melloras que se tivesen producido ao longo da relación laboral entre ambas as dúas partes, sempre que estas tivesen máis de catro meses de eficacia.

No caso de traballadores acollidos a acumulación de xornada na xubilación parcial, a nova concesionaria subrogará e respectará as condicións pactadas entre o traballador e a anterior concesionaria, e en ningún caso poderá solicitarlle ó traballador o cumprimento da xornada que correspondera facer anualmente si esta xa se realizou na anterior concesionaria.

En canto a aqueles traballadores con reserva de praza ou con incapacidade permanente para a súa profesión habitual pendentos de recolocación, as empresas entrantes subrogaranse nas obrigas establecidas nos artigos 15 e 31 do presente convenio.

Igualmente a empresa entrante respectará todos os dereitos de representación e garantías dos representantes legais dos traballadores no formato existente, con todas as garantías que desa representación se deriven.

Artigo 15. Reserva de praza.

As empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo terán o deber de levar a cabo a reserva da praza para todos aqueles traballadores que se encontren en situación de: Incapacidade permanente concedida, excedencia, liberados sindicais ou calquera outra situación que a lexislación lles conceda tal dereito.

Terán reserva de praza de ata 6 anos os traballadores ós que se lle recoñeza unha incapacidade permanente a partires do 1 de xaneiro do 2015. Os que teñan recoñecida a incapacidade permanente con anterioridade, estarase o prazo de reserva que marque o organismo público competente. En todo caso, sexa cal sexa a data de finalización do prazo de reserva, todos estes traballadores manterán un dereito preferente para cando se produzan vacantes de calquer tipo.

O eiquí previsto non será de aplicación para os supostos previstos no artigo 31.

No caso de subrogación, a Empresa sainte deberá facilitar a entrante un listado con todos os afectados por este artigo. O incumprimento desta obriga non afectará ós dereitos dos traballadores afectados.

Artigo 16. Finalización ou rescisión do contrato de traballo.

Todos os traballadores contratados por tempo determinado recibirán a indemnización legal que por finalización de contrato lles corresponda. A hora de realizar o cálculo da liquidación correspondente a finalización do contrato computarase

o salario diario como si a mensuralidade tuvese 30 días, e o mesmo para o calculo das cantidades proporcionais do salario real para aqueles traballadores que non traballen o mes completo.

A finalización dunha relación laboral temporal, o persoal contratado o amparo do sistema de turno pechado, deberá permanecer de alta na Empresa 4 ou 5 días, dependendo da quenda na que esté encadrado. O sistema 7-5, 7-5, 7-4 supón prestar servizos 7 días consecutivos e os 4 ou 5 días consideranse a parte proporcional de descanso, no seu sentido mais amplo.

Polo cal, as Empresas do complexo que utilicen esta modalidade de traballo a turnos deberán manter de alta e aboar o traballador non so os 7 días de prestación efectiva de traballo, senon tamén os 4 ou 5 días de descanso equivalente según a quenda que lle corresponda.

O salario día para este tipo de quendas de traballo e o resultante de dividir o salario anual que aparece nas taboas deste Convenio entre 365 días.

Se a cotratación temporal para o turno pechado non é por ciclos completos, e dicir, é solo por días aillados, o salario calcularase tomando como referencia o salario anual que aparece nas taboas deste Convenio entre a xornada anual pactada no mesmo. De tal maneira que o traballador soamente deba estar de alta os días concretos de prestación de servizo.

CAPITULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, POSTOS DE TRABALLO e DEFINIÇÃO DE FUNCIÓNS POR POSTO

Artigo 17. Clasificación Profesional.

GRUPOS	OPERACIÓN	AREAS FUNCIONAIS	
		MANTENEMENTO	ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
GRUPO I	Técnico	Técnico ou Xefe de Servicio	
GRUPO II	Xefe de turno. Encargado. Profesional. Encargado almacén. Encargado limpeza.	Profesional.	Xefe de turno administrativo. Encargado administrativo. Analista de laboratorio.
GRUPO III	Operador. Gruista. Bascula/control de accesos. Almacenero. Conductor barredora. Conductor. Axente de circulación. Rondista. Operador trituradora. Operador depuradora. Empacador. Ensacador. Carretillero. Palista. Maquinista. Operario de Biogas.	Operario de Mantenemento electrico e instrumentación. Operario de mantemento mecanico. Soldador. Electromecánico Instrumentista	Administrativo. Xardinería.
GRUPO IV	Operario de secadeiro Auxiliar rondista.		Auxiliar administrativo 3.
GRUPO V	Peon especialista. Peón. Limpeza (Peón especialista)		

Cada posto de traballo terá as funcións definidas en base o artigo 18.

Por outro lado, e o fio do sinalado no apartado 1 do artigo 22 do TRET, o presente sistema de clasificación profesional non impide que no seo de cada unha das Empresas incluídas dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio, e sempre que se realice mediante acordo cos seus RLT e sexa validado pola Comisión Mixta Paritaria, se poida establecer un sistema distinto o aquí convido.

Calquera traballador que desempeñe traballos en postos dun grupo superior ou mesmo grupo manterá as súas retribucións e percibirá o salario e os pluses inherentes o posto e/ou xornada de traballo a que estea asignado no caso de que estas sexan superiores as que viña percibindo. O simple desempeño de funcións dun grupo superior non consolidará o salario nin a adscripción a dito grupo, salvo que se trate de un posto novo, no seu caso si terá dereito a solicitar a consolidación salarial no prazo máximo de seis meses en un ano ou oito en dous.

No suposto de que un posto de traballo non figure expresamente recollido nos grupos profesionais previstos no presente artigo, ese posto asimilarse a grupo profesional inmediatamente equivalente.

Artigo 18. Definición de funcións por posto.

Cada Empresa de acordo ca Representación Legal dos Traballadores dotarase, se así non o tivese feito, dunha definición de funcións por postos de traballo e Grupos Profesionais para todos os traballadores afectados polo presente Convenio Colectivo.

CAPITULO VI

XORNADA, VACACIONS, DESCANSOS E PERMISOS

Artigo 19. Xornada.

En cómputo anual a xornada máxima de traballo do persoal comprendido no ámbito do presente Convenio Colectivo será 1.736 horas.

En cumprimento do artigo 34.2 do Estatuto de Traballadores poderase distribuír a xornada diaria ordinaria ampliándoa ou minorándoa en dúas horas diarias e cun máximo dun 7,5% en cómputo bimestral. Se a prestación do servizo é en días non habituais, a xornada terá que ser de como mínimo oito horas. Neste último caso terase dereito a percibir o plus do transporte do día concreto.

As empresas comunicarán os días e horas de prestación de traballo cunha antelación mínima de cinco días.

As causas das devanditas alteracións terán que ser xustificadas ante os Representantes dos Traballadores.

Co calendario anual de traballo e descanso, 7-5,7-5,7-4 derivado da aplicación do presente Convenio Colectivo, darase por cumprida a xornada máxima anual dos traballadores adscritos a este réxime de quendas.

Artigo 20. Horarios e Quendas de Traballo.

O calendario de horarios e quendas de traballo establecerase en cada empresa mediante acordo entre os representantes legais dos traballadores e a empresa antes do 15 de decembro do ano anterior a que corresponda, mantendo ata a aplicación do sistema que se pacte o que se veña aplicando.

Os traballadores entre si, e previa comunicación á empresa a través do xefe de quenda, poderán cambiar as súas quendas de traballo e os seus períodos de descanso semanal, sempre que os seus grupos profesionais e postos de traballo sexan homologables en coñecementos das funcións a realizar.

Establécense as seguintes quendas de traballo, que poderán ser modificadas de mutuo acordo cos representantes dos traballadores:

A título orientativo, establécense as seguintes quendas de traballo:

Xornada continua:

Esta xornada será dunha media de 40 horas semanais en cómputo anual, sendo días de descanso os festivos tanto nacionais, autonómicos, como locais que estableza a lei.

No suposto de acordo entre empresa e traballador a través dos seus representantes, a xornada continua poderá ser substituída por xornada partida.

Xornada a quendas:

Dentro do réxime de quendas existirán as modalidades de:

- Quenda pechada de luns a domingo: realizarase no ciclo completo de mañá/tarde/noite, con carácter rotatorio durante os 365 días do ano natural. O sistema de quendas será 7-5, 7-5, 7-4, no que '7' son días de traballo e 5 e 4 son días de descanso.

- Quenda de mañá e tarde: realizarase con carácter rotatorio, sendo días de descanso os festivos tanto nacionais, autonómicos como locais que estableza a lei.

Xornada a tempo parcial:

É aquela xornada que desenrolan os traballadores durante o ano, inferior á dun traballador a tempo completo comparable, resultando a súa xornada unha parte proporcional da xornada total anual establecida no anterior artigo.

Artigo 21. Calendario anual de traballo e descanso.

O calendario anual de traballo e descanso establecerase en cada empresa mediante acordo entre empresa e representantes legais dos traballadores antes do 15 de decembro do ano anterior ao que corresponda.

Calquera posible modificación deste negociarase cos representantes legais dos traballadores e será reflectido nun acordo.

Considerarase festivo o día 5 de Xuño con motivo da celebración do día mundial do medio ambiente, no caso de acordo ca RLT poderase modificar o disfrute deste día noutra data.

Artigo 22. Descansos durante a xornada de traballo.

Cando a xornada diaria sexa igual ou maior a 5 horas continuadas o persoal disporá dun descanso intermedio de 30 minutos.

Todo o persoal que preste servizos nas plantas clasificadoras e zona de ensacado dispoñerán de tres descansos que serán de 10, 20 e 10 minutos diarios.

Na sección de triaxe da PRTE, a permanencia dos triadores por liña en marcha non poderá exceder, en ningún caso, de dúas horas continuadas por xornada, non podendo volver ó posto ata transcorridas como mínimo outras dúas horas.

Para os traballadores que debido o seu posto de traballo non poidan disfrutar do descanso intermedio de media hora e esta circunstancia sexa imputable a organización do traballo, esta será acumulable a 14 días completos de descanso, disfrutables dentro do ano natural e mediante calendario elaborado para o efecto e pactado coa representación legal dos traballadores.

Todos os descansos estipulados no presente artigo computarán como tempo efectivo de traballo.

Artigo 23. Tempo para aseo persoal derivado do RD 664/97.

Para dar cumprimento ó establecido no RD 664/97 no referente ó tempo para aseo persoal establececese que:

1. Por norma xeral os traballadores tomarán os tempos para aseo persoal establecidos no RD 664/97, antes do descanso intermedio e antes do final da xornada.

2. No caso dos traballadores a quenda pechada de luns a domingo tomarán o tempo para aseo persoal anterior ó descanso intermedio antes de producirse este, quedando reducido o tempo de descanso en cinco minutos. O aseo correspondente á finalización da xornada realizarase a finalización desta.

O tempo de hixiene para aseo persoal de final de xornada (10 minutos) xunto cos cinco minutos do descanso intermedio, acumularase para disfrute e traduciranse en 7 días de descanso que se intercalarán entre dous períodos de descanso dentro do módulo 7-5,7-5, 7-4. Este tempo de descanso compensatorio concretarase nos calendarios anuais quedando sometido ás mesmas condicións que para o goce das vacacións.

3. Os traballadores contratados a tempo parcial terán dereito ó disfrute do tempo para o aseo persoal dentro da súa xornada de traballo.

Artigo 24. Vacacións.

As vacacións anuais, con carácter xeral, fíxanse en 31 días naturais. O seu disfrute poderá ser fraccionado en dous períodos. Os traballadores con contrato temporal gozarán do período vacacional ao igual que o resto dos traballadores, se ben na proporción ao tempo traballado para a empresa.

A empresa, de acordo cos representantes dos traballadores, establecerá antes do 15 de decembro de cada ano o calendario de vacacións para o ano seguinte.

Os traballadores entre si, e sempre que os seus postos de traballo sexan homologabeis en coñecementos das funcións a realizar, e previa comunicación á dirección de empresa e sen oposición desta, poderán cambiar o tempo de disfrute das vacacións.

As vacacións serán retribuídas como si dunha mensualidade normal de traballo se tratase.

Cando un traballador por calquera circunstancia non poidese gozar das vacacións na quenda establecida polo calendario poderá sinalar outra quenda, sempre aténdose ás condicións indicadas no presente artigo, dentro do mesmo ano. Salvo as derivadas por I.T. que estarán ao previsto na lexislación vixente.

Para os traballadores sometidos ao sistema de quendas 7-5, 7-5, 7-4, no que '7' son días de traballo e '5' e '4' días de descanso, estabrecese que os días de vacacións a gozar por estes será do seguinte xeito e maneira: cada traballador verá modificado este réxime de quendas de modo que os módulos de 7 días serán de vacacións en lugar de ser de traballo. O devandito modulo de 7 días irá intercalado entre 5 ou 4 días de descanso.

Estos 7 días na PRTE, gozaranse de acordo coas seguintes condicións:

1. En cada quenda de traballo de sete días gozarán as súas vacacións como máximo catro persoas de cada grupo.
2. Desas catro persoas non poderán coincidir no mesmo período e grupo dous gruistas, dous rondistas e o camioneiro e palista.
3. De acordo co fixado neste artigo, os traballadores poderán cambiar os días de goce das vacacións cos compañeiros, aténdose sempre as condicións citadas nos puntos 1 e 2.
4. A estes períodos vacacionais poderanse engadir os 7 días de descanso acumulados polos 'riscos biolóxicos'

Artigo 25. Licenzas ou permisos retribuídos.

Previo aviso e posterior xustificación, o traballador poderá ausentarse do posto de traballo por calquera dos motivos e tempo seguintes:

1. Por matrimonio, 16 días naturais.
2. Casamento de fillos, irmáns, irmáns políticos, pai ou nai: Un día.
3. Por morte ou enfermidade grave de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 3 días naturais se é na provincia de domicilio do traballador, e catro días se é fóra dela; Un día polo mesmo motivo por parentes de terceiro grao que convivan co traballador. Por accidente ou hospitalización ou intervención quirúrxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario, de parentes ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, 2 días si e na provincia de domicilio do traballador e catro días se é fora dela.
4. Un día por morte de persoas que convivan co traballador un mínimo de dous anos, acreditándose tal feito cun certificado de empadramento.
5. Por nacemento ou adopción de cada fillo do traballador, 3 días naturais se acontece dentro da provincia, e 4 se é fóra dela. Se concorre enfermidade grave da muller que deu a luz, o prazo aumentarase a 5 días naturais.
6. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal, sempre que non se trate dun cargo público. No caso de que fosen saintes de noite no seu turno asignado e a súa asistencia obrigatoria o motivo do permiso fose pola mañan, terán dereito a permiso retribuído no turno de noite.
7. Para a obtención do permiso de conducir, para a concorrencia a exames oficiais, renovación carné de Identidade, de conducir ou pasaporte, o tempo necesario. Unicamente nos exames oficiais no caso de que fosen saintes de noite no seu turno asignado, e a súa asistencia obrigatoria o motivo do permiso fose pola mañan, terán dereito a permiso retribuído no turno de noite.
8. Por traslado do domicilio habitual, un día.
9. O tempo necesario para a asistencia propia ou acompañamento de fillos menores de idade e persoas dependentes a cargo que convivan co traballador, á consulta do médico de familia ou médico especialista. En caso de asistencia do propio traballador á consulta e correspondéndolle quenda de traballo ese día ou a noite anterior, ademais do tempo necesario para a asistencia á consulta dispoñerá tamén desa quenda se así lle fose prescrito polo facultativo, todo iso co fin de poder asistir en condicións óptimas á consulta.
10. En canto os permisos por maternidade e paternidade esterase o disposto na Lei de Conciliación da Vida Laboral e Familiar, S.S. e T.R.E.T. Cada traballador ou traballadora terá dereito a unha licenza de sete días non retribuídos añadidos ás 16 semanas posteriores ó parto.
11. Previo aviso, dous días de libre disposición non retribuídos. Estes permisos non se poderán gozar os días 24 e 31 de decembro, e a súa concesión estará condicionada a que exista a posibilidade organizativa de atendelos.
12. Previo aviso, un día de libre disposición retribuído a partir do 1 de Xaneiro do 2020. Este permiso non se poderá gozar os días 24 e 31 de decembro, e a súa concesión estará condicionada a que exista a posibilidade organizativa de aténdelo.

O disfrute dos permisos retribuídos dos apartados 2, 3, 4 e 5 deste artigo comezarán en día laboral.

A efectos de cómputo, empezarse a contar o disfrute dos permisos estabrecidos no presente artigo, dende o primeiro día do feito causante, se este provoca que o traballador non chegue a completar o 50% da xornada, en caso de que tivese completado o 50% ou máis, empezaría a contar dende o día seguinte.

No caso dos permisos por enfermidade grave de familiares poderase solicitar en calquera momento mentres dure o feito causante.

Todos os permisos retribuídos incluídos dentro do presente artigo terán a consideración de traballo efectivo.

Nos demais casos non previstos neste artigo estarase ó disposto na lexislación vixente.

Artigo 26. Formación.

Como complemento ó estipulado no Artigo 23 do TRET, e na Lexislación vixente para esta materia, as Empresas estarán o disposto no Acordo de data 17 de xaneiro de 2020.

Artigo 27. Graos de parentesco.

Os graos de parentesco aos que se fai referencia en varios artigos do presente Convenio Colectivo veñen determinados pola seguinte táboa:

GRAOS DE PARENTESCO	
Primeiro grao	Cónxuxe, pais e fillos
Segundo grao	Avós, irmáns e netos
Terceiro grao	Bisavós, tios, sobriños e bisnetos
Cuarto grao	Primos irmáns

Nos graos de parentesco inclúense tanto os de afinidade coma os de consanguinidade.

Terá a mesma consideración que o cónxuxe a persoa que conviva de xeito estable co traballador e así fóra acreditado ante a empresa mediante os correspondentes certificados de empadramento ou parella de feito.

Artigo 28. Xustificantes médicos.

Serán válidos todos aqueles que sexan expedidos polo facultativo ou no centro público de saúde ao que pertenza este. En caso de asistencia privada o xustificante virá asinado polo facultativo.

Artigo 29. Excedencias.

Ademais do previsto no Convenio marco estatal e demais lexislación vixente as empresas, ao rematar o período de excedencia, estarán obrigadas a readmitir o traballador inmediatamente no posto que deixou vacante, sempre que a solicitude de reincorporación se curse como mínimo un mes antes do vencemento da excedencia. As condicións de traballo serán iguais ás que tiña no momento de pedir a excedencia, computándose en todo caso, para os efectos de antigüidade, o período desta, agás a Voluntaria.

Aínda tendo en conta que o período máximo de excedencia será de cinco anos, cando un traballador inicialmente solicítase unha excedencia por tempo inferior ao máximo poderá prorrogar ésta, ano a ano, ata chegar aos cinco anos, sempre e cando curse a solicitude de ampliación do período de excedencia cunha antelación mínima de un mes ó final do período anteriormente solicitado.

En caso de excedencias por coidado de familiares o traballador en excedencia poderá reincorporarse antes do final do período inicialmente solicitado, sempre e cando o motivo polo que solicitou a excedencia deixe de existir, producíndose a súa reincorporación o máis tardar no mes seguinte á presentación da solicitude de reincorporación.

CAPITULO VII

INCAPACIDADES

Artigo 30. Incapacidade temporal.

1. Para o traballador que cause baixa como consecuencia dunha incapacidade temporal derivada de accidente de traballo, accidente in itinere ou enfermidade profesional, se lle aboará ata o 100% do seu salario real dende o primeiro día da baixa como complemento das prestacións da Seguridade Social.

2. A empresa aboará ata o 100% do seu salario real que lle correspondera durante o tempo que dura a hospitalización do traballador, intervención cirúrxica e convalecencia domiciliaria derivada destas, como complemento das prestacións da Seguridade Social.

3. A empresa aboará aos traballadores afectados polo presente Convenio ata o 85% do seu salario real que lle correspondera dende o primeiro día de baixa por Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, a partir do 21º día aboarase ata o 95%.

4. No referente á xestión as empresas complementarán ata o 100% das retribucións salariais.

5. Terá a mesma consideración que Accidente de Traballo aquela Incapacidade Temporal derivada de Accidente en Itinere entendendo este como: Aquel que se produce durante o desprazamento ao ir ou volver do traballo, sen que teña que ser ó domicilio habitual sempre e cando non rompa o nexa necesario co traballo. Tamén será considerado en Itinere aquel accidente que se producira durante o desprazamento ao ir ou volver ó traballo durante o descanso intermedio de mañá e tarde dos traballadores a xornada partida.

6. Terá a mesma consideración que Accidente de Traballo aquela Incapacidade Temporal derivada de Accidente en Misión, entendendo este como: Aquel que acontece en traxectos que o traballador ten que percorrer a consecuencia do seu traballo, ben no desempeño mesmo das súas funcións, ou ben en cumprimento de ordes ou indicacións ocasionais dos seus superiores e calquera que sexa o medio de transporte.

En relación co concepto de Salario real, ao que se fai referencia en varios artigos do presente Convenio Colectivo, débese entender tal concepto como: o salario bruto mensual que lle corresponde cobrar a cada traballador calculado a través da suma de todos os conceptos recollidos no artigo 33 deste Convenio

Como xa se indica no artigo 16 (finalización ou rescisión do contrato de traballo) do presente Convenio Colectivo, a hora de realizar o cálculo tomarase todos os meses como de 30 días.

Artigo 31. Incapacidade permanente derivada de accidente laboral

1. Ao traballador que se lle declare unha incapacidade permanente parcial e iso lle impida seguir realizando o traballo da súa categoría con aptitude abondo, a empresa adaptaráo, de existir, a un posto de traballo axustado ás súas condicións físicas.

2. Se o grao de incapacidade declarado fose permanente total para o seu traballo habitual, as empresas adaptarán ao traballador con capacidade diminuída a un novo posto de traballo, de existir éste adaptado ás súas condicións físicas, asignándoo, se é o caso, a unha nova clasificación profesional acorde a este, coas mesmas limitacións establecidas no número anterior.

3. En caso de non existir un posto de traballo idóneo para o traballador que sufra a incapacidade como consecuencia de un accidente de traballo acontecido dentro do Centro de Traballo ou en Misión e mentres non se producise a súa recolocación, as empresas titulares da xestión e explotación dos servizos no CMC aboarán, de xeito mancomunado e proporcional a plantilla de cada unha, a diferenza entre a pensión que a persoa reciba e o 100% do salario establecido no Convenio Colectivo para o posto que desempeñaba no momento do accidente, agás o plus de transporte.

4. Ao traballador que se lle declare unha ineptitude sobrevida e iso lle impida seguir realizando o traballo da súa categoría con aptitude abondo, a empresa adaptaráo, de existir, a un posto de traballo axustado ás súas condicións físicas.

Artigo 31 bis. Ineptitude sobrevida.

De producirse unha ineptitude sobrevida derivada dun NO APTO para o seu posto de traballo no recoñecemento médico do traballador, as Empresas estarán o disposto do Acordo de data 17 de xaneiro de 2020

Artigo 32. Indemnización derivada de incapacidade permanente derivada de accidente laboral, in itinere ou en misión

As empresas comprométese á contratación dunha póliza de seguros por un capital de:

- 55.000 euros por traballador que cubra as contingencias de incapacidade permanente total.
- 70.000 euros por traballador que cubra as contingencias de incapacidade permanente absoluta.
- 90.000 euros por traballador que cubra as contingencias de gran invalidez.
- 110.000 euros por traballador en caso de morte do propio traballador.

En todos os casos se respetarán a título individual ou colectivo as condicións máis beneficiosas que poideran existir.

As empresas disporán para a adaptación do seguro dun prazo dun mes contado dende a data da firma deste Convenio Colectivo, aplicándose ata ese momento o indicado para este concepto no Convenio Colectivo anterior.

CAPITULO VIII

RETRIBUCIONS

Artigo 33. Estrutura retributiva.

Os conceptos retributivos a incluír na táboa salarial, anexo I, serán os seguintes:

- Salario base mensual.
- Plus de transporte (aboarase a todos os traballadores).

- Plus penoso, tóxico e perigoso (De acordo co Convenio Xeral de aplicación ao concorrer os tres conceptos, será do 30% do salario. Aboarase a todos os traballadores).
- Plus de produtividade (aboaase a todos os traballadores).
- Plus de Nocturnidade: o seu importe será do 30% do salario base mensual.
 - Para o persoal que realiza a súa xornada en quenda pechada entre as 21.00 e as 06.00 horas, a cuantía a percibir será a que consta na taboa do ANEXO I.
 - Para o resto de equipo aboaranse as horas nocturnas que se realicen entre as 22 e as 6 horas en proporción o tempo efectivo traballado.
- Plus Turnicidade (abonase a todos os que realicen quendas).

Plus Quenda pechada. Dado que os traballadores a quenda pechada realizan 1/3 da súa xornada en sábados, domingos e festivos, establececese un plus lineal denominado plus de quenda pechada.
- Plus Convenio.
- Antigüidade (a quen corresponda).
- Incentivo Axentes de Circulación (a quen corresponda).
- Salario en especie.

Todos os pluses terán un carácter mensual e consideraranse como unidades indivisibles para todos aqueles traballadores que realicen xornada completa.

No caso dos traballadores a tempo parcial cobrarán todos os conceptos económicos proporcionalmente á xornada de traballo e sempre tendo en conta as condicións do parágrafo anterior, agás os plus de transporte e antigüidade que se pagarán na súa totalidade.

Artigo 34. Complemento por antigüidade.

Todos os traballadores ao cumprir dous anos de antigüidade no Centro de Traballo, percibirán un complemento de 24€ euros mensuais, que se incrementará en cada bienio en 5€ mensuais. O Complemento de antigüidade nunca poderá superar o 5% do salario base anual do Grupo IV. Esta limitación non será de aplicación para aqueles traballadores que a firma do presente Convenio veñan percibindo cantidades superiores, que se manterán sin incremento mentras superen o 5%.

Artigo 35. Incentivo axentes de circulación.

A todo o persoal que desempeñe as funcións de axentes de circulación se lle aboará un incentivo de 35 euros/mes.

Artigo 36. - Prima de Produtividade

Como revisión á prima que se fixou en convenios precedentes, de cara a súa mellor definición e comprensión, as partes establecen ou ben unha Prima de produtividade mínima garantida nestes termos:

Na nómina correspondente ao mes de abril aboarase a todos os traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo, e en proporción á xornada realizada en computo anual do ano anterior, unha prima por produtividade calculada sobre a base de que a PRTE alcance a cifra de 450.000 toneladas procesadas. De alcanzarse o devandito volume, os traballadores daquelas empresas nas que non se negocie un acordo en canto a unha prima de produción incentivada terán dereito a percibir unha prima mínima por importe anual equivalente á media do 1% da táboa salarial para quenda pechada no ano 2019 (paga xerada no ano 2018), do 1,5% da táboa salarial para quenda pechada no ano 2020 (paga xerada no ano 2019), do 1,5% da táboa salarial para quenda pechada no ano 2021 (paga xerada no ano 2020) e do 2% da táboa salarial para quenda pechada no ano 2022 (paga xerada no ano 2021).

Esta prima só será esixible polos traballadores das empresas nas que internamente non se alcanzase un acordo sobre unha prima de produtividade incentivada antes do 31 de marzo de cada ano. De non se alcanzar o devandito acordo, o pagamento da prima de produtividade mínima garantida terá lugar coa nómina do mes abril.

Ou ben unha Prima de produtividade incentivada nestes outros:

Empresas e Traballadores comprométese a negociar no seu seo unha prima de produtividade incentivada acorde ao seu proceso produtivo.

De alcanzarse acordo, abonase na contía e forma que se pacte na nómina do mes de abril do ano seguinte ao da súa consecución.

A fixación desta prima de produtividade incentivada deixará sen efecto a prima de produción mínima garantida.

En todo caso a fixación dos parámetros da prima non poderán opoñerse aos dereitos recoñecidos neste convenio colectivo.

Artigo 37. - Incrementos Salariais.

Os anos 2019 e 2020 manteranse sen subida salarial algunha e establecendo un incremento salarial lineal para os anos 2021 e 2022 do 2,2% cada un deles e calculado sobre a media da táboa salarial de quenda pechada do ano anterior.

Os atrasos correspondentes polo incremento salarial aboaranse na folia de salario do mes seguinte o mes da súa sinatura.

Artigo 38. Pagas extraordinarias.

A empresa aboará a todo o persoal comprendido neste convenio tres pagas extraordinarias anuais, as cales se equiparán no ano 2020 ó salario bruto mensual das tablas salariais don ano 2019, aplicando o 50% da equiparación no ano 2019.

Os atrasos correspondentes polas pagas extraordinarias xa devengadas aboaranse na folia de salario do mes seguinte o mes da súa sinatura.

- Contía: 30 días de salario base, mais antigüedad, mais importe de equiparación.

- Data de aboamento:

PAGA DE MARZO 20 de marzo, as empresas procederán a dar a orde de transferencia, con data valor de ese mesmo día.

PAGA DE XULLO 20 de Xullo, as empresas procederán a dar a orde de transferencia, con data valor de ese mesmo día.

PAGA DE DECEMBRO 20 de decembro, as empresas procederán a dar a orde de transferencia, con data valor de ese mesmo día.

- Períodos de devengo:

PAGA DE MARZO 01 de abril a 31 de marzo.

PAGA DE XULLO 01 de Xullo a 30 de Xuño.

PAGA DE DECEMBRO 01 xaneiro a 31 de decembro.

Calquera tipo de Incapacidade Laboral (por exemplo xestación ou maternidade) non repercutirá sobre as pagas extra (Acta CMP do 23 de xuño de 2005). O cálculo para prorrates, liquidacións, pagas extraordinarias, etc. realizaranse tomando como base o tempo traballado en cada grupo profesional durante o período de devengo.

Artigo 39. Horas extras.

Terán a consideración de horas extras aquelas horas de traballo que excedan da duración máxima da xornada normal.

Acordase definir horas extra de forza maior aquelas traballadas para prever ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios urxentes, non cabendo incluír dentro destes as ausencias imprevistas, períodos punta de produción, tarefas de mantemento, cambios de quendas ou outras circunstancias de carácter estrutural, sempre que a non realización destes poidan representar uns graves prexuízos para a empresa ou para terceiros.

As horas extras de forza maior non computarán para o número máximo de horas extraordinarias autorizadas e será obrigada a súa realización.

Todas as demais horas extras que excedan da xornada ordinaria de traballo terán a consideración de Horas Extras de non Forza Maior e polo tanto, tal e como sinala o TRET, terán un carácter voluntario non podendo o traballador individualmente esixilas nin o empresario impoñelas.

Tanto un coma outro tipo de Horas Extras deberán figurar no recibo de salarios, o seu tipo, o seu número e importe unitario de cada unha delas, salvo que por vontade do traballador se compense en tempo de descanso en proporción ó 125%.

É desexo de empresa e traballadores que o traballo se realice con plena eficacia durante a xornada normal para reducir ao mínimo imprescindible a realización de horas extras.

O Valor da hora extra, por termo xeral, será do 150% do valor da hora ordinaria. Será do 175% do valor da hora ordinaria si se realizara en sábado, domingo, festivo, ou en nocturno de luns a venres e, do 200% do valor da hora ordinaria si se realizase en sábado, domingo ou festivo e en horario nocturno.

Entenderase o prezo da hora ordinaria como a retribución bruta anual de cada traballador, excluída a antigüidade, dividido entre o número de horas de traballo anuais.

Co obxecto de conquistar que as horas extraordinarias que se realicen polos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo poidan distribuírse de xeito equitativo e axustado ao acordado neste, así como nas reunións da Comisión Mixta Paritaria, no TRET e demais lexislación, serán realizadas de acordo co procedemento incluído como ANEXO IV.

Aqueles traballadores que non teñan a xornada completa terán preferencia ante calquer outro traballador para que lle sexa ampliada a xornada, tanto de maneira temporal como fixa, sempre a vontade do traballador, antes de que se fagan horas extraordinarias ou complementarias.

Artigo 40. Día de pago.

As empresas afectadas polo presente Convenio procederán a dar a orde de transferencia, con fecha valor de ese mesmo día, do salario mensual correspondente, como máximo o día 28 de cada mes, salvo no mes de febreiro que será como máximo o día 26. Todo elo salvo que se acorde outra data distinta que no poderá ir máis alo do día 10 de cada mes.

Artigo 41. Recibo de salarios.

O documento no que conste a retribución mensual entregarase ó traballador antes do día 15 do mes seguinte.

Nos recibos de salario figurarán desglosados os conceptos retributivos devengados

Artigo 42. Anticipos de salario mensual.

A petición dos traballadores, a empresa concederá anticipos quincenais que non excederán do 90% da retribución salarial devengada, ata ese momento.

A petición de anticipos efectuarase sempre por escrito e o pago do mesmo realizarase preferentemente dentro dos 7 días seguintes a súa solicitude e como máximo dentro dos 10 días.

Artigo 43. Anticipos reintegrabels.

Os traballadores cunha antigüidade mínima dun ano na empresa poderán solicitar por escrito un anticipo reintegrable a conta das retribucións de xeración anual xa devengadas e polo importe máximo de 3.000 euros brutos.

O percibo desta cuantía, unha vez solicitada polo traballador, deberá estar a súa disposición no prazo máximo de 10 días.

Mensualmente, e durante o prazo de 24 meses, a empresa irá detraendo nas follas de salario o importe global solicitado.

Soamente se poderá solicitar un anticipo de este tipo o ano.

Artigo 44. Bolsa de nadal.

Todos os traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio Colectivo recibirán entre o 15 e o 22 de decembro de cada ano unha cesta de nadal a vontade de cada unha das Empresas.

CAPITULO IX

SEGURIDADE, PREVENCIÓN E SAUDE LABORAL

Artigo 45. Regulamento de seguridade e saúde laboral.

Co fin de dar un xiro na política en materia de Seguridade e Saúde dentro do Complexo Ambiental de Cerceda, pasando pola posta en marcha en cada empresa dun Regulamento de Seguridade, Prevención e Saúde Laboral, e coa necesidade de que estes Regulamentos encaixen no Regulamento que poña en marcha a propia Empresa Titular (SOGAMA), sométense ás partes á necesidade de entender a Seguridade e Prevención como un deber en beneficio da saúde dos traballadores, co deber de participar todos na prevención de riscos laborais e debendo ser coñecedora á mesma SOGAMA a fin de que esta acepte todo o acordado como Empresa Titular das instalacións.

Todos estes acordos estarán encamiñados á mellora continua da seguridade, con miras entre outros aspectos a:

1. Unha redución, o máis grande posible, da siniestrabilidade existente.
2. Unha mellor calidade de vida dos traballadores,
3. Que o noso centro de traballo poida servir de exemplo de cara ao exterior en canto a seguridade e respecto ao medio ambiente.

Co fin de dar cumprimento a estes aspectos e así conseguir unha mellora continua da seguridade, saúde e medio ambiente no Complexo Medioambiental de Cerceda estarase ao apuntado na disposición adicional segunda.

Artigo 46. Coordinación de actividades empresariais.

Co fin de dar cumprimento ao Real Decreto 171/2004, de 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a coordinación de actividades empresariais levará a cabo a través do 'Regulamento de Coordinación de Actividades Empresariais' aprobado pola Empresa Titular, Empresas Auxiliares e Representantes dos Traballadores en data de 31 de Outubro do 2007 e incluído como anexo V do presente Convenio Colectivo.

Artigo 47. Aplicación Real Decreto 664/97.

É de aplicación a todos os traballadores incluídos no ámbito do presente Convenio Colectivo o R.D. 664/97 sobre riscos biolóxicos.

Ao mesmo tempo, recoñécese ás partes lexitimación para poder recorrer ás actas e ás resolucións administrativas sobre a aplicación do indicado Real Decreto.

Artigo 48. Roupa de traballo.

Ao persoal afectado por este convenio, facilitaráselle como mínimo antes do 31 de xaneiro de cada ano:

- 3 fundas, que poderán substituírse por traxe de faena de dous corpos a vontade do traballador.
- 3 camisas ou polos.
- 3 camisetas.
- 1 cazadora ou chaleco.
- 1 anorak ou forro polar.
- 2 pares de botas de Gore Tex ou similar
- 1 impermeable ou roupa de augas.
- 2 toallas.
- Equipos de protección individual: os necesarios.

Calquera dos anteriores que se deteriore ou extravíe por causas non imputables ao traballador, será substituído por un novo.

En canto a servizos tales como taquillas, duchas, comedores, salas de estar, etc., estableceranse segundo o disposto na regulamentación vixente.

Onde non se poidan eliminar os riscos laborais de maneira individual ou colectiva, as empresas darán aos seus traballadores os equipos de protección individual identificados e específicos segundo o posto de traballo a desenvolver, e velarán polo seu correcto uso e mantemento.

Artigo 49. Comités de Seguridade e Saúde.

Na súa composición estarase ao disposto no artigo 35 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, de 8 de novembro.

Os delegados de prevención, membros do comité de seguridade e saúde, disporán do tempo necesario, dentro da súa xornada laboral, para o exercicio das súas funcións, marcadas no artigo 36 da L.P.R.L., e que deberá comprender de forma efectiva e habitual, a comprobación e revisión das medidas de prevención nos centros de traballo do complexo.

A representación de delegados de prevención estará determinada polo número de traballadores de cada empresa do complexo.

Os delegados de prevención recibirán formación en materia de riscos laborais para desempeñar funcións de nivel básico.

As empresas porán á disposición dos traballadores un rexistro individual de incidentes en materia de vixilancia da saúde (para anotar nel todos os problemas, pequenos golpes, picadas, incidentes, etc.).

Artigo 50. Recoñecementos médicos.

Con carácter obrigatorio as empresas terán que facilitar a todos os traballadores a realización dunha revisión específica anual dentro da xornada laboral, quedando por decidir no servizo de prevención e servizos médicos que colectivos terían que facelo en períodos de tempo inferior e tendo en conta a avaliación de riscos do posto de traballo que desempeña o traballador, sempre ca obriga de presentalo no seo do comité de seguridade e saúde para a súa valoración, e no seu caso, emitir o correspondente informe.

En canto a revisión específica, esta estará en consoancia cos protocolos médicos específicos aplicables a cada posto de traballo, que deberán ser presentados polos servizos médicos no seo dos distintos Comités de Seguridade e Saúde, a fin de que sexan coñecidos antes de que se leve a cabo o recoñecemento ou cando se proceda a calquera variación nos protocolos.

Artigo 51. Enfermería.

As empresas do Complexo, xunto coa propia titular das instalacións, garantirán o servizo de enfermaría e ATS durante as 24 horas do día todos os días do ano, polos medios e esquemas operativos que se concretarán no seo do comité de seguridade e saúde do CMC.

Os traballadores do CMC poderán facer uso da enfermaría en calquera momento, aínda en días de descanso.

Dende as reunións de coordinación de actividades do CMC regularase o funcionamento deste servizo.

CAPITULO X REPRESENTACIÓN SINDICAL

Artigo 52. Representantes sindicais.

Ademais do previsto no ET, na LOLS e demais lexislación vixente na materia, terán a consideración de representantes sindicais, dentro do seo de cada empresa, os delegados de persoal, os membros dos comités de empresa, delegados de prevención e delegados das seccións sindicais.

Co obxecto de establecer un efectivo e coordinado diálogo e seguimento sobre o pactado no presente convenio colectivo, así como para os temas que poidan suscitarse en materia de seguridade e saúde no traballo, todos os representantes legais dos traballadores comprendidos no ámbito de aplicación do presente convenio, e os delegados das seccións sindicais, poderán delegar parte das súas competencias e garantías, mediante acta e comunicación ás empresas, nun órgano máis reducido; que terá carácter instrumental das decisións que competen aos órganos da representación unitaria dos traballadores.

Os representantes sindicais, de acordo co artigo 68 apartado e) ET, e independentemente das horas do tempo correspondente pola súa condición de delegados de prevención, disporán dun crédito horario anual de 360 horas.

As horas sindicais poderán acumularse a petición escrita dos comités de empresa ou delegados de persoal que así o desexen, sen pasar o tope legal; esta acumulación realizarase en computo anual. Sempre que sexa comunicada á empresa no primeiro trimestre do ano, ou no seu caso durante o primeiro trimestre de mandato ou ben a partir de tres meses desde a firma do presente convenio.

De acordo co establecido na LOLS e demais normas de aplicación, para as reunións que se manteñan coas empresas os representantes sindicais disporán de permisos retribuídos para a súa asistencia ás mesmas cando o seu cuadrante de traballo e descanso correspondéselle traballar na quenda anterior á hora de inicio da reunión, así como nos de celebración e na quenda posterior á hora de finalización dela.

As empresas confeccionarán para uso exclusivo dos representantes dos traballadores, e sen exclusión do mencionado no artigo 64 do ET, un censo co seguinte contido:

- a) Días efectivos de traballo por mes e ano.
- b) Horas extras por mes ou días de compensación solicitados.
- c) Permisos retribuídos e non retribuídos.
- d) Faltas ao traballo xustificadas e sen xustificar.
- e) TC2 de todos os traballadores do CMC.
- f) Bolsa de traballo derivada do artigo referente a contratación.

As Empresas terán que informar á RLT antes de realizar calquera subcontrata.

CAPITULO XI SOCIO-LABORAIS

Artigo 53. Retirada da licenza para conducir.

No caso de que a un traballador realizando o seu labor cun vehículo propiedade da empresa e cumprindo a función que se lle encomendou, se lle retirase o permiso de conducir, a empresa terá que recolocalo noutro posto de traballo, similar ao cargo realizado anteriormente, conservando a súa retribución durante este tempo, a condición de que a retirada non sexa constitutiva de delito.

Si a retirada do permiso de conducir produciuse ao ir ou regresar do traballo co seu vehículo particular, a empresa comprometerase a garantirlle un posto de traballo e a retribución durante todo o tempo da retirada do permiso de conducir, sempre que non medie embriaguez do conductor ou sexa constitutiva de delito.

A empresa comprometerase a facerse cargo, ben directamente ou a través da compañía de seguros, das responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceiros como fronte á propia empresa, dos que poidan ser responsables os condutores desta, polos accidentes que poidan producirse con vehículos da mesma durante a execución do servizo, sempre que o devandito accidente non sexa constitutivo de delito.

No caso de que a retirada da licenza sexa como consecuencia dos feitos ocorridos cun vehículo particular, a empresa asignaralle outro posto de traballo, percibindo as retribucións correspondentes a este novo posto.

En calquera dos casos, unha vez cumprida polo traballador a sanción de retirada de carné, éste volverá ao seu posto de condutor e nas condicións que lle corresponden.

Artigo 54. Conciliación de vida laboral e familiar.

Ademais do previsto na lei 39/1999 e demais lexislación concordante, co fin de contribuír a fomentar a vida laboral e familiar establecerase dereito a:

1. Gozar para todos os traballadores dun permiso non retribuído de dous meses para adopción internacional dun menor, e un mes no caso de adopción nacional.

2. Todos os traballadores terán dereito á redución na súa xornada dunha hora diaria por coidado dun descendente ou ascendente até segundo grao, cunha diminución física, psíquica ou sensorial superior ao 33%.

As partes negociadoras, en relación co dereito recolleito no artigo 37 TRET, apartados 5º, e 6º establecen, como especialidades, que:

1. A redución de xornada poderá ser diaria ou acumulada en períodos semanais ou mensuais completos.

2. Calquera que sexa a opción do traballador, este deberá comunicalo á empresa no momento da solicitude inicial de redución de xornada e só poderá alterar a súa decisión á finalización do ano natural que corresponda.

3. De elixir a opción de redución de xornada acumulada en períodos semanais ou mensuais completos, a retribución se prorrateará durante todo o ano ou, no seu caso, ao tempo proporcional de goce de redución.

As partes consideran que a xornada ordinaria é aquela que o traballador realiza nas súas quendas habituais.

Artigo 55. Axudas por fillos escolarizados.

No mes de setembro de cada ano, previa xustificación e solicitude á súa empresa, esta aboará 50€ ano por fillo escolarizado, menor de 18 anos.

Artigo 56 Seguro Médico.

As empresas vinculadas ao presente convenio comprométese a formalizar un seguro médico cunha entidade de prestixio para todos os traballadores con mais de un ano de antigüidade na Empresa coas seguintes garantías mínimas:

- Sin pre-existencias.
- Sin carencia.
- Sin copago (de acordó cas condicións particulares estabrecidas na poliza).
- Con Hospitalización e Intervención Cirúrxica.

DISPOSICIONS ADICIONAIS

Disposición Adicional Primeira. Garantía de emprego.

No caso de que a empresa titular das instalacións decida modernizar, automatizar e/ou calquera outro tipo de modificación que supoña unha amortización de postos de traballo estarase ao disposto nas actas de acordo asinadas entre SOGAMA e a representación social en datas 26 de febreiro de 2009 e 17 de xaneiro de 2020, según ANEXO III.

Disposición adicional segunda. Lexislación Subsidiaria.

Nas materias non previstas no presente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector da Limpeza Pública, Rego, Recollida, Tratamento e Eliminación de residuos, Limpeza e Conservación de rede de sumidoiros, o Estatuto dos Traballadores, a Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais normativa de xeral aplicación.

De forma expresa, e en tanto non se negocien outros regulamentos, acordos ou directrices, as partes recoñecen que seguen sendo aplicables e con efecto todos os laudos, pactos, acordos, disposicións, actas ou demais documentos que xurdidos da interpretación ou aplicación de convenios precedentes non se opoñan ao establecido no presente convenio colectivo.

Disposición adicional terceira. Resolución de conflitos de traballo.

As discrepancias xurdidas no seo da Comisión Mixta Paritaria solventaranse de acordo cos procedementos regulados no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solucións de Conflitos de Traballo (AGA)

Disposición adicional cuarta.

Ambalas partes acordan a constitución tres comisións paritarias a fin de concretar no seo de cada unha delas os seguintes temas:

- Estudio e posible implantación dun plan de pensións.
- Traslado e mantemento do seguro médico tras xubilación e posibilidade de cambialo a categoría de premium.
- Actualización do sistema de promoción interna (anexo II).

Anexos

ANEXO I TABLAS SALARIALES

TURNO PECHADO	2019				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.152,94	1.229,25	1.274,27	1.398,17	1.587,06
Plus Tox. Pen. Pel.	345,88	368,78	382,28	419,45	476,12
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Nocturnidad	115,29	122,93	127,43	139,82	158,71
P. Turnicidad	68,64	68,64	68,64	68,64	68,64
P. Días Festivos	84,55	84,55	84,55	84,55	84,55
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Bruto mes	2.028,86	2.135,71	2.198,74	2.372,19	2.636,63
Pagas Extras	5.429,64	5.727,28	5.902,86	6.386,05	7.122,72
Total Anual	29.776,00	31.355,74	32.287,70	34.852,33	38.762,33
Horas Extras Tipo 1	26,59	28,00	28,83	31,12	34,61
Horas Extras Tipo 2	31,02	32,66	33,63	36,30	40,38
Horas Extras Tipo 3	35,45	37,33	38,44	41,49	46,15
TURNO ABERTO	2019				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.152,94	1.229,25	1.274,27	1.398,17	1.587,06
Plus Tox. Pen. Pel.	345,88	368,78	382,28	419,45	476,12
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Turnicidad	68,64	68,64	68,64	68,64	68,64
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Bruto mes	1.829,02	1.928,23	1.986,76	2.147,82	2.393,38
Pagas Extras	4.980,00	5.260,46	5.425,92	5.881,23	6.575,40
Total Anual	26.928,25	28.399,24	29.267,04	31.655,12	35.295,93
Horas Extras Tipo 1	23,27	24,54	25,29	27,35	30,50
Horas Extras Tipo 2	27,15	28,63	29,50	31,91	35,58
Horas Extras Tipo 3	31,02	32,72	33,72	36,47	40,66

XORNADA CONTINUADA	2019				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.152,94	1.229,25	1.274,27	1.398,17	1.587,06
Plus Tox. Pen. Pel.	345,88	368,78	382,28	419,45	476,12
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Bruto mes	1.760,38	1.859,59	1.918,12	2.079,18	2.324,74
Pagas Extras	4.825,55	5.106,01	5.271,47	5.726,78	6.420,96
Total Anual	25.950,09	27.421,08	28.288,88	30.676,96	34.317,81
Horas Extras Tipo 1	22,42	23,69	24,44	26,51	29,65
Horas Extras Tipo 2	26,16	27,64	28,52	30,92	34,59
Horas Extras Tipo 3	29,90	31,59	32,59	35,34	39,54

TURNO PECHADO	2020				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.152,94	1.229,25	1.274,27	1.398,17	1.587,06
Plus Tox. Pen. Pel.	345,88	368,78	382,28	419,45	476,12
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Nocturnidad	115,29	122,93	127,43	139,82	158,71
P. Turnicidad	68,64	68,64	68,64	68,64	68,64
P. Días Festivos	84,55	84,55	84,55	84,55	84,55
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Bruto mes	2.028,86	2.135,71	2.198,74	2.372,19	2.636,63
Pagas Extras	6.086,59	6.407,12	6.596,21	7.116,57	7.909,90
Total Anual	30.432,95	32.035,58	32.981,04	35.582,85	39.549,51
Horas Extras Tipo 1	27,17	28,60	29,45	31,77	35,31
Horas Extras Tipo 2	31,70	33,37	34,36	37,07	41,20
Horas Extras Tipo 3	36,23	38,14	39,26	42,36	47,08

TURNO ABERTO	2020				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.152,94	1.229,25	1.274,27	1.398,17	1.587,06
Plus Tox. Pen. Pel.	345,88	368,78	382,28	419,45	476,12
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Turnicidad	68,64	68,64	68,64	68,64	68,64
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Bruto mes	1.829,02	1.928,23	1.986,76	2.147,82	2.393,38
Pagas Extras	5.487,06	5.784,69	5.960,28	6.443,47	7.180,13
Total Anual	27.435,32	28.923,47	29.801,40	32.217,36	35.900,67
Horas Extras Tipo 1	23,71	24,99	25,75	27,84	31,02
Horas Extras Tipo 2	27,66	29,16	30,04	32,48	36,19
Horas Extras Tipo 3	31,61	33,32	34,33	37,12	41,36

XORNADA CONTINUADA	2020				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.152,94	1.229,25	1.274,27	1.398,17	1.587,06
Plus Tox. Pen. Pel.	345,88	368,78	382,28	419,45	476,12
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Bruto mes	1.760,38	1.859,59	1.918,12	2.079,18	2.324,74
Pagas Extras	5.281,13	5.578,77	5.754,35	6.237,54	6.974,21
Total Anual	26.405,67	27.893,83	28.771,76	31.187,72	34.871,07
Horas Extras Tipo 1	22,82	24,10	24,86	26,95	30,13
Horas Extras Tipo 2	26,62	28,12	29,00	31,44	35,15
Horas Extras Tipo 3	30,42	32,14	33,15	35,93	40,17

TURNO PECHADO	2021				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.188,68	1.264,99	1.310,02	1.433,92	1.622,81
Plus Tox. Pen. Pel.	356,60	379,50	393,00	430,17	486,84
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Nocturnidad	118,87	126,50	131,00	143,39	162,28
P. Turnicidad	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
P. Días Festivos	84,55	84,55	84,55	84,55	84,55
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Bruto mes	2.078,92	2.185,75	2.248,78	2.422,24	2.686,69
Pagas Extras	6.236,75	6.557,25	6.746,34	7.266,72	8.060,06
Total Anual	31.183,75	32.786,25	33.731,69	36.333,59	40.300,30
Horas Extras Tipo 1	27,84	29,27	30,12	32,44	35,98
Horas Extras Tipo 2	32,48	34,15	35,14	37,85	41,98
Horas Extras Tipo 3	37,12	39,03	40,16	43,25	47,98
TURNO ABERTO	2021				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.188,68	1.264,99	1.310,02	1.433,92	1.622,81
Plus Tox. Pen. Pel.	356,60	379,50	393,00	430,17	486,84
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Turnicidad	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Plus Convenio	3,57	3,58	3,57	3,57	3,57
Bruto mes	1.879,07	1.978,28	2.036,80	2.197,87	2.443,43
Pagas Extras	5.637,21	5.934,84	6.110,40	6.593,61	7.330,29
Total Anual	28.186,05	29.674,20	30.552,00	32.968,05	36.651,45
Horas Extras Tipo 1	24,35	25,64	26,40	28,49	31,67
Horas Extras Tipo 2	28,41	29,91	30,80	33,23	36,95
Horas Extras Tipo 3	32,47	34,19	35,20	37,98	42,23
XORNADA CONTINUADA	2021				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.188,68	1.264,99	1.310,02	1.433,92	1.622,81
Plus Tox. Pen. Pel.	356,60	379,50	393,00	430,17	486,84
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Plus Convenio	3,58	3,58	3,57	3,57	3,57
Bruto mes	1.810,42	1.909,63	1.968,15	2.129,22	2.374,78
Pagas Extras	5.431,26	5.728,89	5.904,45	6.387,66	7.124,34
Total Anual	27.156,30	28.644,45	29.522,25	31.938,30	35.621,70
Horas Extras Tipo 1	23,46	24,75	25,51	27,60	30,78
Horas Extras Tipo 2	27,38	28,88	29,76	32,20	35,91
Horas Extras Tipo 3	31,29	33,00	34,01	36,80	41,04

TURNO PECHADO	2022				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.225,21	1.301,52	1.346,54	1.470,44	1.659,33
Plus Tox. Pen. Pel.	367,56	390,46	403,96	441,13	497,80
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Nocturnidad	122,52	130,15	134,65	147,04	165,93
P. Turnicidad	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
P. Días Festivos	84,55	84,55	84,55	84,55	84,55
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Bruto mes	2.130,05	2.236,89	2.299,92	2.473,38	2.737,82

Pagas Extras	6.390,16	6.710,66	6.899,75	7.420,13	8.213,47
Total Anual	31.950,81	33.553,32	34.498,74	37.100,64	41.067,33
Horas Extras Tipo 1	28,53	29,96	30,80	33,13	36,67
Horas Extras Tipo 2	33,28	34,95	35,94	38,65	42,78
Horas Extras Tipo 3	38,04	39,94	41,07	44,17	48,89
TURNO ABERTO	2022				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.225,21	1.301,52	1.346,54	1.470,44	1.659,33
Plus Tox. Pen. Pel.	367,56	390,46	403,96	441,13	497,80
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Turnicidad	68,65	68,65	68,65	68,65	68,65
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Plus Convenio	7,23	7,23	7,23	7,23	7,23
Bruto mes	1.930,21	2.029,42	2.087,94	2.249,01	2.494,57
Pagas Extras	5.790,63	6.088,26	6.263,82	6.747,03	7.483,71
Total Anual	28.953,13	30.441,28	31.319,08	33.735,13	37.418,53
Horas Extras Tipo 1	25,02	26,30	27,06	29,15	32,33
Horas Extras Tipo 2	29,19	30,69	31,57	34,01	37,72
Horas Extras Tipo 3	33,36	35,07	36,08	38,87	43,11
XORNADA CONTINUADA	2022				
	Grupo V	Grupo IV	Grupo III	Grupo II	Grupo I
Salario Base	1.225,21	1.301,52	1.346,54	1.470,44	1.659,33
Plus Tox. Pen. Pel.	367,56	390,46	403,96	441,13	497,80
P. Transporte	89,95	89,95	89,95	89,95	89,95
P. Productividad	171,61	171,61	171,61	171,61	171,61
Plus Convenio	7,23	7,23	7,23	7,23	7,23
Bruto mes	1.861,56	1.960,77	2.019,29	2.180,36	2.425,92
Pagas Extras	5.584,68	5.882,31	6.057,87	6.541,08	7.277,76
Total Anual	27.923,41	29.411,53	30.289,33	32.705,38	36.388,78
Horas Extras Tipo 1	24,13	25,41	26,17	28,26	31,44
Horas Extras Tipo 2	28,15	29,65	30,53	32,97	36,68
Horas Extras Tipo 3	32,17	33,88	34,90	37,68	41,92

2021/3967