

## **CONVENIO COLECTIVO DE BEFESA GESTIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES, S.L.**

RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2013, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE BEFESA GESTIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES, S.L. DE NERVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE BEFESA GESTIÓN DE RESIDUOS INDUSTRIALES, S.L. DE NERVA, Huelva, que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 2013 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, FDO.: EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCÍA

Convenio Colectivo para los años 2013 y 2014 del centro de trabajo de Nerva de Befesa Gestión de Residuos Industriales, S.L.

### **Capítulo I. Disposiciones Generales**

#### Ámbito de aplicación

#### **Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional**



El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones jurídico-laborales entre la Empresa Befesa Gestión de Residuos Industriales, S.L. y los trabajadores del centro de trabajo de Nerva (Huelva), que presten sus servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa bajo cualquiera de las modalidades contractuales previstas por la legislación vigente.

Bajo la denominada “Perspectiva de Género”, que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haga en el articulado del presente Convenio Colectivo al trabajador o trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada todos, hombres y mujeres, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivos de sexo y en iguales condiciones, la denominaciones de Grupos y Niveles profesionales expresadas en el texto del presente Convenio Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es a hombres y mujeres.

Quedan no obstante, excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el personal con contrato de los previstos en el Real Decreto número 1282/1985 de 1º de Agosto por el que se regula el personal de Alta Dirección y personal directivo, así como aquellos trabajadores que realicen puestos de trabajo que sean calificados por la Alta Dirección como de especial confianza, con pacto extraestaturario propio, que le será aplicable mientras desempeñen dichas funciones.

## **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores de Befesa Gestión de Residuos Industriales, S.L., que presten sus servicios en la planta de Nerva durante la vigencia del mismo.

Los trabajadores que sean objeto de desplazamiento temporal a otros centros de trabajo mantendrán su adscripción a este Convenio Colectivo.

## **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo, tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor el 01 de enero de 2013, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2014, con independencia de cuál sea la fecha de su publicación en el B.O.P. de la provincia de Huelva.

## **Artículo 4. Denuncia, Prórroga y Revisión**

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra y a la Autoridad Laboral competente, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses al vencimiento del plazo de vigencia, señalado en el artículo tercero y, en





su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales completos y revisados en sus aspectos económicos.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo, las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo o las negociaciones se prolongasen por plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado provisionalmente hasta finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo Convenio Colectivo determine respecto a su retroactividad.

### **Artículo 5. Condición más Beneficiosa**

Las mejoras contenidas en el presente Convenio Colectivo respetarán las que, con superación de éstas, en su conjunto y cómputo anual, tenga pactadas individualmente la Empresa con cada uno de sus trabajadores.

### **Artículo 6. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

No obstante, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no le diera entrada en el registro al Convenio Colectivo como consecuencia de que alguna de las cláusulas o artículos no estuvieran ajustados a Derecho, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo estará obligada a la subsanación de los defectos que se hayan producido y se recojan en la resolución de la Autoridad Laboral, en la medida en que las modificaciones que deban introducirse sobre lo originalmente pactado no afecten sustancialmente al contenido y equilibrio de los pactos alcanzados.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase algunas de las cláusulas o artículos, cuyo contenido afecte sustancialmente a lo pactado, las partes vendrán obligadas a negociar para restablecer el equilibrio de los términos de la negociación colectiva.

El Convenio Colectivo devendrá ineficaz debiendo reconsiderarse en su totalidad.

### **Artículo 7. Comisión Paritaria**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, la cual estará formada por tres Representantes de la parte Económica y otros tres de la parte Social.



Los miembros de la Comisión Paritaria a los efectos del orden de las sesiones y levantamiento de actas, elegirán de entre ellos un Presidente y un Secretario. Si el Presidente perteneciera a la representación Social, el Secretario deberá pertenecer a la representación Económica y viceversa.

Cada representación podrá acudir con los asesores que estime conveniente, cuyo número no podrá exceder de dos por cada representación.

Esta Comisión será competente para estudiar y resolver cuantas dudas y discrepancias pudieran surgir entre las partes, como consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo. La Comisión, se reunirá con carácter trimestral, al objeto de realizar un seguimiento de la contratación en el centro de trabajo. Si una de las partes lo solicita, se reunirá con carácter extraordinaria en un plazo de setenta y dos horas.

Esta Comisión se compromete a buscar soluciones a las discrepancias que pudieran suscitarse antes de acudir a las jurisdicciones Administrativas o Contenciosas.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de diez días naturales desde la petición formal por alguna de las partes, salvo caso de ausencia o indisponibilidad de alguna representación fundamental para las mismas. En estos supuestos, las partes quedarán facultadas para acudir a la Jurisdicción competente, una vez transcurrido el plazo anterior.

La Comisión Paritaria tendrá su sede en las instalaciones de la Empresa.

### **Artículo 8. Procedimiento de Resolución Voluntaria de Conflictos**

Agotadas las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.), de conformidad con lo dispuesto en el II Acuerdo Interprofesional para su constitución y el III Reglamento de Funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos laborales de Andalucía, Desarrollo o normas que lo sustituyan.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

## **Capítulo II. Organización del trabajo y Clasificación Profesional**

### **Artículo 9. Organización del Trabajo**



## 1) Organización del trabajo

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio Colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los Representantes de los Trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo.

## 2) Ámbito de la organización del trabajo

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (material de trabajo o tareas específicas), para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el párrafo anterior.
3. Fijación tanto de los “índices de aprovechamiento de recursos” como de la calidad admisible a lo largo del proceso de producción de que se trate.
4. La vigilancia, atención y limpieza del material de trabajo encomendado, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
5. La realización, durante el período de organización del trabajo de modificaciones de métodos, tarifa, distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
6. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica de que se trate.
7. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados,



de forma y manera que, sea cual fuere el Grupo Profesional de los mismos y el puesto que ocupen, puedan comprenderlas con facilidad.

3) Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización de trabajo y nuevas tecnologías

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimiento en base a primas o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos y condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 10. Grupos, Niveles Profesionales**

Los Grupos, Niveles Profesionales y Categorías serán los descritos en el Anexo I

## **Capítulo III. Provisión de Vacantes, Ingreso y Promoción, Estabilidad en el Empleo**

### **Artículo 11. Provisión de Vacantes**

Se entiende por vacante la necesidad de la empresa de cubrir el desempeño efectivo de un puesto de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción de cada momento.

La contratación de personal por Befesa Gestión de Residuos Industriales, S.L. respetará los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La provisión de vacantes se realizará con carácter prioritario mediante los procedimientos de traslados y promoción a ascensos, por este orden, cuando en plantilla existan trabajadores que cumplan con las condiciones exigidas para el puesto de trabajo a cubrir. En caso de seguir habiendo vacantes, en igualdad de condiciones, preferentemente se contratará de la localidad de Nerva.

### **Artículo 12. Contratación de Personal**

1. Los puestos de trabajo que queden vacantes podrá ser cubiertos por personal temporal de conformidad con la normativa vigente, todo ello en función de los objetivos y presupuestos aprobados por la Dirección de la Empresa.

También podrán ser objeto de contrato temporal los puestos de trabajo que sea necesario proveer con carácter temporal. La retribución será de acuerdo con su nivel profesional

Los trabajadores contratados por obra o servicio determinado, podrán pactar al tiempo de su contratación, la realización de otras unidades de obra o servicio distintas de la principal a la que estén vinculados. No obstante, la realización simultánea y sin solución de continuidad de varias obras o servicio durante un

período de tres años conllevará el reconocimiento de la relación laboral indefinida.

2. A los trabajadores que pasen a prestar sus servicios laborales con carácter indefinido y hubiesen con antelación prestado en el mismo Grupo Profesional sus servicios en la Empresa, con carácter temporal, el período de tales servicios se les computará, tanto en lo que se refiere al período de prueba como a su antigüedad.

3. La puesta a disposición de trabajadores por Empresas de Trabajo Temporal se limitará los contratos de duración determinada, tanto por obra o servicio determinado como eventual por exigencia del mercado, exceso de pedidos, conforme al régimen legal de dichos contratos.

### **Artículo 13. Formación**

Las organizaciones firmantes del presente Convenio, consideran la formación de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

La Dirección de la Empresa diseñará los Planes Anuales de Formación, de los que dará traslado a los Representantes Legales de los Trabajadores para que hagan las sugerencias que estimen oportunas al servicio de los objetivos establecidos.

Las horas de Formación se impartirán preferentemente dentro de la jornada de trabajo. En aquellos cursos que por motivos de organización o composición del grupo no pudiera hacerse dentro de la jornada laboral, se harán fuera de las horas de trabajo, percibiendo el trabajador 13,94 euros por hora lectiva. Dicha cantidad permanecerá fija durante la vigencia del presente convenio.

## **Capítulo IV. Jornada Laboral, Flexibilidad, Permisos y Excedencia**

### **Artículo 14. Jornada Laboral**

La jornada laboral durante la vigencia de este Convenio Colectivo queda establecida de la siguiente manera:

Con carácter general la jornada será de 1.778 horas, en cómputo anual.

Las jornadas del 24 y 31 de diciembre de cada año serán de 5 horas en horario de mañana, a excepción de los trabajadores en régimen de turnos. Estos que no sufrirán variación en su jornada por lo especial de estas fechas percibirán, durante los años de vigencia del presente Convenio Colectivo, las siguientes gratificaciones:

|   |              |
|---|--------------|
| Turno de 14:00 a 22:00 horas los días 24 y 31 de diciembre: | 115,02 euros |
| Turno de 22:00 a 06:00 horas los días 24 y 31 de diciembre: | 243,23 euros |



|  |              |
|--|--------------|
| Turno de 14:00 a 22:00 horas los días 25 de diciembre y 1º de enero: | 115,02 euros |
| Turno de 06:00 a 14:00 horas los días 25 de diciembre y 1º de enero: | 142,86 euros |

El personal sujeto a régimen de turnos, los días que ajuste su jornada anual, lo hará en régimen de jornada ordinaria.

Para el personal de Administración y Técnico de Laboratorio en régimen de jornada partida la jornada será continuada los siguientes días:

- Todos los viernes del año en los que el personal adscrito a las Oficinas Centrales de Befesa Gestión de Residuos Industriales, S.L. en el Campus de Palmas Altas disfrute ese régimen de jornada.

- El día 5 de enero, de 08:00 a 16:00 horas.

- El Martes Santo y Miércoles Santo, de 08:00 a 16:00 horas.

- Dos días de FERIA a concretar y consensuar con la Dirección de 07:00 a 15:00 horas.

La Empresa, previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores, publicará el Calendario Laboral antes del 31 de enero de cada año.

### **Artículo 15. Flexibilidad Coyuntural**

En situaciones excepcionales, imprevistas o sobrevenidas y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la Empresa la facultad de modificar el horario de los trabajadores, a través de las medidas previstas en los Apartados a) y b) siguientes.

Para ello, la Empresa, previa información a la Representación Legal de los Trabajadores en el centro de trabajo, preavisará con un mínimo de tres días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente Acuerdo, el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiera correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

En las dos medidas citadas más adelante, y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural de que se trate, aquélla no deberá superar el mes de enero del año siguiente. Si llegado el final del período de regularización el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno.







Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado, bajo el concepto Regularización Flexibilidad Coyuntural, con el salario vigente en el Convenio en la fecha de abono en un importe equivalente al 75% del valor de la hora extraordinaria por cada hora que resulte a su favor.

Las medidas de flexibilidad coyuntural que se acuerdan son:

a) Flexibilidad horaria.

Consistente en la facultad de la Empresa de prologar o reducir la jornada del trabajador hasta en 2 horas diarias y hasta un máximo de 82 jornadas laborales, es decir, hasta un total de 164 horas, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. En ningún caso se superarán las 30 horas al mes por trabajador en la aplicación de esta medida.

De igual manera, la Empresa regularizará la prolongación o reducción aplicada, dentro de las jornadas laborales del trabajador, es decir de lunes a viernes, hasta en 2 horas diarias.

b) Bolsa Horaria.

La Empresa dispondrá de una bolsa horaria de 16 horas/año por trabajador, todo ello respetando la jornada de trabajo anual. Hasta el límite de dichas horas la Empresa está facultada para realizar una variación de los días en que está distribuida la jornada ordinaria del trabajador establecida en el Calendario Laboral o modificar el número de jornadas laborales del trabajador.

La ampliación o reducción de jornadas laborales para regularizar la variación o modificación de jornadas laborales deberá realizarse a razón de jornadas completas. Será días inhábiles para la aplicación de la medida acordada en el presente Apartado b) los días festivos así como los días 5 de enero y el 24 y el 31 de diciembre. La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo decidirá, en su caso respecto a la consideración de días inhábiles para la aplicación de la medida respecto a fechas de especial significado en la localidad de Nerva.

Cuando en aplicación del presente Apartado b), deba trabajarse en días establecidos en el Calendario Laboral como de sábado para el trabajador afectado, se le abonará, adicionalmente, en el mes en el que trabaje el valor del Plus Festivo

## **Artículo 16. Horas Extraordinarias**

1. En los casos en que las horas extraordinarias se realicen fuera de la jornada laboral, y el trabajador deba desplazarse hasta el centro de trabajo, el tiempo de desplazamiento se computará como de trabajo efectivo.



Las horas extraordinarias se reducirán al mínimo imprescindible, realizándose exclusivamente aquellas que resulten necesarias por trabajos imprevistos o períodos punta de trabajo, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, y que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos en el presente Convenio Colectivo.

2. No se tendrá en cuenta, para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias, cuando ello sea requerido por la empresa para la realización de actuaciones urgentes para defensa y/o reparación de daños medioambientales o de emergencias medioambientales.

3. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en el párrafo anterior se registrarán por lo dispuesto en la normativa vigente.

4. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructurales o de fuerza mayor.

5. La Dirección de la Empresa informará mensualmente a los Representantes Legales de los Trabajadores, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución temporal y relación nominal de los trabajadores que las realizaron. Asimismo, y en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Dirección de la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo a la Autoridad Laboral en los supuestos en que se requiera por la legislación vigente.

6. Las horas extraordinarias serán compensadas en tiempo de descanso en la proporción de una hora y media de descanso por cada una extraordinaria de trabajo realizado. En el caso de que por necesidades de servicio no pudieran compensarse mediante descanso, se abonarán en la proporción de 1,5 veces el valor de una hora ordinaria por cada una extraordinaria de trabajo realizada. El importe de la Hora Extra viene reflejado en la Columna N del Anexo I.

### **Artículo 17. Vacaciones**

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de, al menos, 22 días laborables, dependiendo del calendario de cada año y del cómputo de horas anuales. Salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, las vacaciones se disfrutarán en una sola vez ininterrumpidamente, preferentemente en período de verano entre los meses de junio a septiembre. Se fijará un calendario de vacaciones que el trabajador conocerá al menos con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

Para determinar el importe de la Bolsa de Vacaciones prevista en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

Esta Bolsa se abonará al disfrute de cómo mínimo quince días de vacaciones.

### **Artículo 18. Permisos Retribuidos**

La empresa concederá, previo aviso y justificación por parte del trabajador licencias retribuidas a razón del salario total de Convenio Colectivo, en los supuestos siguientes:

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por matrimonio de hijos, hermanos o nietos, un día natural.
- c) Por nacimiento o adopción de hijos, tres días laborables.
- d) Permisos por fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave por línea consanguínea:

1) Por fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o de familiares de primer grado de consanguinidad (esposo o esposa, padres o hijos del trabajador o trabajadora): 2 días laborables, ampliándose 3 días más si el sepelio o la hospitalización tienen lugar a más de 75 Km. de Nerva.

Cuando el período de intervención clínica del cónyuge o familiares de primer grado por consanguinidad sea inferior a 24 horas, sólo se considerará como ausencia justificada y retribuida, la correspondiente al día de la intervención, siendo de aplicación únicamente dicho permiso retribuido cuando el intervenido sea el cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad del trabajador o trabajadora (esposo o esposa, padres o hijos del trabajador o trabajadora).

2) Por fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de familiares de segundo grado de consanguinidad (abuelos o hermanos del trabajador o trabajadora): 2 días naturales, ampliándose 2 días más, si el sepelio o la hospitalización tienen lugar a más de 75 Km. de Nerva.

e) Permisos por fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave por línea de afinidad:

1) Por fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de familiares de primer grado de afinidad (suegros del trabajador o trabajadora): 2 días naturales, ampliándose 2 días más si el sepelio o la hospitalización tienen lugar a más de 75 Km. de Nerva.

Cuando el período de intervención clínica del familiar de primer grado por afinidad sea inferior a 24 horas, sólo se considerará como ausencia justificada y retribuida, la correspondiente al día de la intervención, siendo de aplicación únicamente dicho permiso retribuido cuando el intervenido sea familiar de primer grado de

afinidad del trabajador o trabajadora (suegros del trabajador o trabajadora).

2) Por fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de familiares de segundo grado por afinidad (abuelos del cónyuge del trabajador o trabajadora o cuñados de éste): 1 día natural, ampliándose en 1 día natural más si el sepelio o la hospitalización tiene lugar a más de 75 Km. de Nerva.

f) Por traslado de domicilio, un día.

g) 2 días de libre disposición para asuntos propios.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable o de carácter sindical según las disposiciones vigentes.

Todo lo dispuesto en este Artículo, se entenderá de aplicación en los mismos términos para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas y lo acrediten mediante la oportuna certificación del registro de Parejas de Hecho.

## **Capítulo V. Condiciones económicas. Retribuciones básicas, Complementos y Pluses salariales.**

### **Artículo 19. Condiciones económicas. Retribuciones básicas, Complementos y Pluses Salariales.**

1.- Condiciones económicas.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las condiciones económicas de aplicación para el personal sujeto al mismo, son las recogidas en el Anexo I (Tabla Salarial para los años 2012 y 2013).

2.- Retribuciones básicas, Complementos y Pluses salariales.

a) Salario Base: Se devengará por importe mensual en la cuantía que, por cada Categoría Profesional, se establece en la columna A del Anexo I.

b) Gratificaciones extraordinarias: Se conceden en proporción al tiempo trabajado, devengándose por semestres naturales la de Verano y Navidad y anualmente la de Beneficios.

1. Paga de Verano: Se abonará en el mes de julio, siendo su importe el expresado en la columna D del Anexo I

2. Paga de Navidad: Se abonará en el mes de diciembre, siendo su importe el expresado en la columna E del Anexo I.

3. Paga de Beneficios: Se abonará de forma prorrateada, mes a mes, tal y como se viene realizando, siendo su importe mensual el expresado en la columna G del

## Anexo I.

c) Antigüedad: El personal percibirá aumentos periódicos por cada dos años de servicio, siendo el importe de cada bienio el 2,5% del Salario Base, el resultado de dicha operación se especifica en la columna O del Anexo I

d) Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad: Se devengará dicho Plus por día efectivamente trabajado, siendo su importe para cada Categoría el expresado en la columna B del Anexo I. Expresamente, las Partes pactan su abono -con el fin de conseguir una nómina mensual equilibrada a lo largo del año-, según la fórmula que se expresa a continuación. Sin perjuicio de descuelgues individuales expresamente comunicados.

$(PTPP/días\ laborables)/365 = PTPP\ día\ natural$

e) Plus de Asistencia: Se devengará por día efectivamente trabajado, siendo su importe para cada Categoría el expresado en la columna C del Anexo I. Expresamente las partes pactan su abono por día natural, aplicando para ello la misma fórmula que para el PTPP de la letra d) del presente artículo. Sin perjuicio de descuelgues individuales expresamente comunicados.

f) Plus de Turnicidad: Aquellos trabajadores que desarrollen su jornada en régimen de turnos, entendiéndose como tal a estos efectos aquél que obliga a rotación (mañana, tarde y noche) percibirán un Plus de Turnicidad en la cuantía establecida en la columna J del Anexo I.

g) Plus de Nocturnidad: Se abonará a aquellos trabajadores que presten sus servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas en la cuantía establecida en la columna K del Anexo I. En caso de prestar servicios dentro del anterior horario, pero sin completar las 8 horas nocturnas, la empresa abonará la parte proporcional del Plus en función del número de horas nocturnas realizadas.

h) Plus de Turno Festivo: Aquel trabajador cuyo turno de trabajo coincida con una jornada festiva (excluidos los domingos) recibirá por ello una compensación económica cuyo importe está reflejado en la columna L del Anexo I.

i) Plus de Relevo: Aquellos trabajadores que presten servicios en régimen de rotación de Mañana y Tarde, percibirán, por este concepto, durante toda la vigencia del Convenio Colectivo el importe reflejado en la columna M del Anexo I.

## Artículo 20. Dietas

En aquellos casos en los que el trabajador tenga que desplazarse por motivos de trabajo, la empresa le abonará los gastos de locomoción, manutención y alojamiento que le ocasione tal circunstancia en la misma forma y cuantía que al resto de empleados de Befesa Gestión de Residuos Industriales, S.L.



## Artículo 21. Anticipos a Cuenta de Devengos Mensuales

A todo el personal que lo solicite y lo haya devengado, se le hará entrega de un anticipo de remuneraciones de hasta el cincuenta por ciento (50%) de su haber mensual.

## Artículo 22. Forma de Pago

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia la cuenta bancaria que determine el empleado. El pago de las remuneraciones se hará efectivo el último día de cada mes y si éste fuese festivo, dicho pago se hará efectivo el día inmediato anterior.

## Artículo 23. Ayudas Sociales

Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo, percibirán durante su vigencia temporal, en concepto de Ayuda Escolar, las siguientes cantidades anuales por cada hijo que se encuentre realizando las siguientes etapas:

|                                      |              |
|--------------------------------------|--------------|
| Educación infantil                   | 72,59 euros  |
| Enseñanza Primaria                   | 120,99 euros |
| Enseñanza Secundaria                 | 217,79 euros |
| Bachillerato, F.P. y Módulos         | 290,39 euros |
| Licenciaturas, Diplomaturas y Grados | 423,49 euros |

Estas cantidades se abonarán, igualmente, a los trabajadores matriculados en centros oficiales de enseñanza que realicen estudios Medios, Superiores, Formación Profesional o Módulos Formativos relacionados con su actividad profesional.

El abono de todas las Ayudas Escolares estará supeditado a un aprovechamiento normal de los procesos formativos.

De la denegación de las peticiones que no reúnan este requisito, se dará cuenta anticipada a los Representantes Legales de los Trabajadores en el centro de trabajo.

## Artículo 24. Seguro

Por accidente: En los supuestos de Incapacidad Permanente Absoluta o muerte a consecuencia de accidente, sea o no de trabajo, la Empresa deberá al trabajador o a sus derecho-habientes, en su caso, una indemnización igua a la pactada en el contrato de seguros corporativo de Abengoa para cada Categoría Profesional



durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Para garantizar dicho pago la Empresa concertará una póliza de seguro que cubra tal riesgo. Sin perjuicio de responder ante el trabajador directamente.

Para tener derecho a la indemnización referida, los supuestos de hecho contemplados deberán ocurrir estando viva la relación laboral. En caso contrario, desaparece la responsabilidad por parte de la empresa con respecto a la indemnización alguna. Asimismo, la empresa cubrirá mediante la contratación de póliza de seguro el riesgo de muerte no derivada de accidente por un importe igual al que para esta contingencia Abengoa tiene para sus empleados, sin perjuicio de responder directamente ante los derecho-habientes del trabajador fallecido.

### **Artículo 25. Sistema de Protección de Enfermos**

En caso de baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa completará la prestación de la contingencia hasta alcanzar el 100% de la base reguladora del mes anterior desde el primer día de la baja.

En caso de que un trabajador sea declarado en incapacidad permanente total y solicite la continuidad en la empresa, ésta estudiará, previo Informe de la Comisión Técnica Calificadora acerca de los puestos de trabajo que este operario pudiera ocupar en la misma, las posibilidades existentes.

### **Artículo 26. Derecho Supletorio**

En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente.

