

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ECO ACTRINS, S.L.**

Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Eco-Actrins, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Eco-Actrins, SL (código de Convenio n.º 90101652012013) que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de septiembre de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean

Braulio Thibault Aranda.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ECO ACTRINS, S.L.**

### **Artículo Preliminar**

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Eco-Actrins y los Delegados de Personal de los trabajadores de los centros de trabajo que la empresadispone en territorio nacional, con el asesoramiento de las Centrales Sindicales:

Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el articulado siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en el incluidos/as y durante todo el tiempo de vigencia.



## Capítulo I. Disposiciones Generales

### Artículo 1. Objeto

El presente Convenio colectivo tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores, así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto de la empresa. Este Convenio colectivo se celebra en virtud del Acuerdo marco para Convenios Colectivos de 7 de marzo de 1996

### Artículo 2. Ámbito Territorial, Funcional y Personal

El Convenio rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre empresa y sus trabajadores, que presten su servicio, para cualquiera de los centros de Trabajo en los que desarrolle su actividad la Empresa Eco Actrins, S.L.

### Artículo 3. Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012. El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.

### Artículo 4. Compensación y Absorción

Las retribuciones pactadas en el Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensables y absorbibles estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden concertadas.

### Artículo 5. denuncia y Prórrogas

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en el artículo 3, se estará a lo dispuesto en los artículos 85 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 6. ET y Convenio General del Sector.

En lo no previsto ni regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector publicado en el BOE n.º 58 de fecha 7 de marzo de 1996, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general que le sean de aplicación.



## **Artículo 7. Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su actuación práctica consideradas globalmente y en su cómputo anual.

## **Artículo 8. Comisión Paritaria y Resolución de Conflictos Derivados del Convenio**

Se crea una comisión Paritaria de interpretación y aplicación de las cuestiones derivadas del presente Convenio.

Dicha Comisión estará constituida por dos miembros en representación de la empresa y dos miembros por parte de los trabajadores, eligiéndose entre ellos, un Presidente y un Secretario, todos ellos, habrán sido miembros de la Comisión negociadora del presente Convenio.

Las partes podrán acudir a las reuniones de la Comisión por los asesores que estimen conveniente, adoptándose las decisiones de las Comisiones por mayoría de cada una de las partes.

Cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, será sometida, antes de establecer reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión mixta paritaria.

La Comisión se reunirá en plazo de quince días desde la solicitud de una de las partes y esta se dirigirá mediante escrito en el que conste el motivo de la reunión al Presidente.

La resolución se emitirá en el plazo de diez días desde la reunión.

Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudieran derivarse del presente Convenio colectivo (incluidos aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo conforme al artículo 82.3 del ET), al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma pertinente.

## **Artículo 9. Cambio de Titularidad de la Empresa y Subrogación**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores así como, en lo establecido en el capítulo XI (subrogación de personal) del Convenio General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en concreto, en los artículos 49, 50, 51, 52 y 53 del Convenio General del Sector publicado en el BOE n.º 181 con fecha 30 de julio del 2013.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 10. Organización del trabajo**

A) La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa. No obstante, para la implantación de nuevos sistemas de trabajo serán informados los Delegados de Personal, conforme establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Se reconoce el principio general de preferencia de todo trabajador a permanecer en su plaza habitual de trabajo correspondiente a su categoría profesional reconocida en nómina, siempre que el proceso productivo lo permita y que la Empresa no tenga que efectuar ningún cambio por motivos organizativos.

C) No obstante, de forma temporal y por causas urgentes en el servicio, remediar accidentes, ausencias y excesos de producción, deberá el trabajador prestar trabajo distinto al suyo habitual, a condición de abonarle la retribución más beneficiosa. En aquellos casos que sean por trabajo de inferior categoría, puesto de trabajo o turno de trabajo, se hará de forma rotativa entre los trabajadores que tenga la misma actividad. Al cesar las causas que determinaron la sustitución transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual y con las retribuciones correspondientes al citado puesto.

Para trasladar definitivamente a un trabajador/a a un puesto o turno distinto al suyo habitual se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por concurrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan en los límites que para la movilidad funcional, prevé el artículo 39 de esta Ley.

La Empresa notificara al trabajador/a afectado/a y a los Delegados de Personal, con la antelación mínima que establece el artículo 41 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo impugnarla ante la Jurisdicción competente.

### **Artículo 11. Clasificación Profesional y Periodo de Prueba**



Referente a la Clasificación Profesional, Grupos Profesionales y Definición de Grupos, las funciones de especialidades profesionales serán las especificadas en el anexo correspondiente de este Convenio (tabla salarial), que deberán reflejarse en nómina, así como antigüedad, y número de afiliación a la Seguridad Social. En el caso de ampliación o vacantes de las distintas categorías, los trabajadores de plantilla podrán optar a la promoción de dichas categorías mediante solicitud, estableciéndose para ello una serie de criterios de aptitudes donde se informará al representante sindical para su difusión, las que no estén especificadas en el Anexo de este Convenio, se estará a lo dispuesto en los artículos 20, 21 y 22 del Convenio General del Sector publicado en el BOE n.º 58 de fecha 7 de marzo de 1996.

Los períodos de prueba serán conforme al artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, los siguientes:

- Personal Técnico: Seis meses.
- Personal de Oficinas y Talleres: Dos meses.
- Resto personal: Dos meses.

Estos periodos serán computables a efectos de antigüedad.

### **Artículo 12. Grupos Profesionales**

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

- ? Grupo de Técnicos.
- ? Grupo de Mandos Intermedios.
- ? Grupo de Administrativos.
- ? Grupo de Operarios.

## **Capítulo III. Jornada, Vacaciones, Licencias y Permisos**

### **Artículo 13. Jornada**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales para todo el personal.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades operativas del propio centro de trabajo, así como en las actividades de servicio que se realizan. En cualquier caso, se indicará en el calendario laboral el horario aproximado de mayor efectividad anual, y otros indicativos de las posible variaciones.





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

Cuando la jornada laboral supere las 6 horas continuadas, se realizará un descanso de 20 minutos que se considerará como trabajo efectivo.

Si existiera una prolongación de la jornada motivada por el trabajo y sus derivados (Tráfico, accidentes, etc.) este tiempo se compensará por tiempo libre equivalente al citado exceso de tiempo que se hubiera producido, la empresa comunicara al trabajador/a el periodo de disfrute del citado tiempo.

#### **Artículo 14. Vacaciones**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. En la retribución de vacaciones estarán incluidos todos los pluses, con excepción del de Transporte, al estar directamente vinculado con el desplazamiento al Centro de Trabajo.

Los trabajadores que se incorporen a cada empresa a lo largo del año, disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional que le corresponda por periodo efectivamente trabajado en la empresa.

El periodo de disfrute de vacaciones se estable en dos bloques.

Bloque A: 21 días continuados entre los meses de junio a septiembre.

Bloque B: un periodo de los 9 días restantes a disfrutar durante el resto del año a excepción de los meses contemplados en el Bloque A.

La distribución de las vacaciones se realizará en función de la operatividad de la empresa y de los distintos puestos de trabajo. La empresa solicitará con carácter previo al 1 de diciembre del año anterior, la solicitud de vacaciones a todos los operarios afectos al Convenio, tratando de acomodarse, en la medida de lo posible, a las necesidades del trabajador. Previo al uno de enero, la empresa confeccionará el calendario de vacaciones del año entrante, comunicándolo individualmente a los trabajadores y a los representantes de los mismos. En caso de duplicación en la solicitud de vacaciones, se distribuirán en función de los periodos vacacionales de ejercicios anteriores, fundamentando la decisión a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores que se incorporen a lo largo del año, deberán asumir el periodo de vacaciones que quede establecido en el Calendario, a tal fin, para no influir con los periodos determinados a la plantilla habitual. Se procurará adaptarse a los periodos anteriormente fijados.

Una vez determinado los periodos de vacaciones, estos no podrán ser





modificados, salvo acuerdo entre todas las partes afectadas. De no existir este acuerdo, el periodo de vacaciones será el indicado en el calendario a tal fin.

El calendario de vacaciones se fijara en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48. Bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

### **Artículo 15. Licencias y Permisos**

Todos los trabajadores, previo aviso y justificación, avisando con la debida antelación por escrito, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días en caso de enfermedad grave que requiera hospitalización y durante la misma, del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge. Con desplazamiento superior a 100 km serán dos días más.
- c) Por alumbramiento de la esposa, dos días de licencia, que se podrán prolongar a cuatro días, si concurre enfermedad grave, debidamente acreditada por certificado médico.
- d) 1 día en caso de boda de hijos, coincidente con la ceremonia.
- e) Un día en las festividad de San Martín de Porres, 3 de noviembre, que en caso de coincidir en domingo o festivo se disfrutará otro día de común acuerdo entre empresa y trabajador.
- f) Por fallecimiento de un compañero de trabajo, la empresa concederá un



permiso de dos horas para asistir a los funerales, siempre que estén dentro de la jornada laboral.

g) Cinco días naturales por el fallecimiento de cónyuge, padres e hijos, y dos días naturales por fallecimiento hasta parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

i) Parto: La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un periodo de licencia de ciento doce días en caso de alumbramiento, que serán distribuidos a opción de la interesada y dentro de los límites legalmente establecidos. Los trabajadores tendrán derecho a la reducción de la jornada diaria de, al menos, dos periodos de treinta y cinco minutos, que se dedicarán a la lactancia, que será de una hora en caso de acumularse los dos periodos. Se tendrá derecho a esta reducción de jornada durante 9 meses con posterioridad al alumbramiento. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. Dicha reducción también podrá disfrutarse en caso de adopción en los mismos términos del párrafo anterior.

j) Minusválidos: El trabajador que tenga a su cuidado directo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o algún menor de ocho años, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo de, al menos, de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución equivalente salarial, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la atención a los hijos. Queda entendido que sólo uno de los cónyuges tendrá ese derecho.

En lo no previsto en este apartado, se remitirá al Convenio General del Sector publicado en el BOE n.º 58 de fecha 7 de marzo de 1996 y al Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada (certificado municipal), el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo.

Excedencias:

a) Excedencia forzosa: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.1 y punto 4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

b) Excedencia voluntaria: Se solicitará al menos con 15 días de antelación. Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de 1 año y su duración será de al menos 3 meses hasta 5 años. El reingreso será automático en el primer





año si el excedente solicita su reincorporación con una antelación mínima de 30 días. La reincorporación será en su mismo puesto de trabajo y condiciones, siempre y cuando durante la excedencia no se haya dedicado a trabajos relacionados con dicho sector. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo la solicitud de prórroga de la misma habrá de presentarse por escrito con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

c) Excedencia por cuidado de un menor: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

d) Excedencia por cuidado de un familiar: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneamente por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Pudiendo solicitar un nuevo período por duración de un año.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

En los apartados b) y c), la solicitudes de excedencia que sean por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 30 días naturales de antelación a su vencimiento.

En todos los supuestos anteriormente arriba reseñados, la reincorporación será obligatoria si se solicita con un mes de antelación, salvo las excedencias comprendidas en el punto b) que quedan reguladas de forma específica en dicho apartado.

#### Capítulo IV. Condiciones Económicas

## **Artículo 16. Conceptos retributivos**

La retribución de cada trabajador está compuesta por salarios e indemnizaciones o suplidos, los conceptos salariales serán:

- a) Salario base.
- b) Plus de antigüedad.
- c) Plus de penosos.
- d) Plus de productividad.
- e) Plus de calidad.
- f) Parte proporcional de paga extraordinaria de beneficios.
- g) Plus de nocturnidad.
- h) Incentivos.
- i) Horas extraordinarias.
- j) Suplido de Plus de transporte, que se abonará por periodos completos de asistencia al trabajo, no devengándose en los periodos de permiso o vacacionales.
- k) De vencimiento periódico superior al mes, gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, que se abonaran en el mes de julio y diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones o pagas extraordinarias se compondrán del salario base y el plus de antigüedad.

Incremento salarial para los cuatro años de vigencia del Convenio:

- 1. Año 2012: 00,00 % (tabla salarial anexo I).
- 2. Año 2013: 00,50 % (tabla salarial anexo II).
- 3. Año 2014: 00,60 % (tabla salarial anexo III).
- 4. Año 2015: 00,70 % (tabla salarial anexo IV).

Se adjunta como anexos I, II, III y IV las tablas salariales definitivas correspondientes a los citados años de vigencia del Convenio.

## **Artículo 17. Base de Cálculo de las Retribuciones Mensuales.**

La forma de devengo del salario base será por treinta días mensuales todos los meses del año.

El resto de los pluses, se computaran en función del salario base o de los periodos realmente trabajados, según sea su naturaleza.

### **Artículo 18. Antigüedad**

El complemento o plus personal de antigüedad se consistirá en quinquenios a razón del cinco por ciento del salario base de cada categoría por quinquenio, con un máximo del veinticinco por ciento de incremento sobre el salario base de cada categoría. El complemento de antigüedad, comenzará a devengarse en el mes coincidente que se cumpla el periodo quinquenal, hasta el día 31 de diciembre de 2014.

El día 1 de enero de 2015, desaparece el concepto antigüedad y el importe que venían percibiendo el día 31 de diciembre de 2014, queda consolidado en el concepto antigüedad consolidada, este concepto no se actualiza con ningún incremento salarial.

### **Artículo 19. Plus Penoso**

El plus de penosidad, es el reflejado en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 20. Plus de nocturnidad**

Todo trabajador que realice dos tercios de su jornada en horas nocturnas de 22,00 horas a las 06,00 horas, cobrará toda su jornada íntegra con nocturnidad, es decir el 25 por ciento del salario base, de cada categoría.

En caso de ser menor de dos tercios dentro de la jornada de 22 horas a 06,00 horas, se percibirá la parte proporcional que corresponda a las horas realmente trabajadas en el horario nocturno.

### **Artículo 21. Plus de Productividad, Calidad e Incentivos**

El plus de productividad y calidad, será el reflejado en las tablas salariales anexas.

Los incentivos, se determinarán por grupos de trabajo o a modo individual, por negociación directa y con la mediación del representante de los trabajadores. En ningún caso serán vinculantes a la empresa de producirse acuerdo entre las partes.

### **Artículo 22. Plus de transporte**

Se abonará un plus cuya cuantía se refleja en las tablas salariales anexas, a modo de compensación del transporte por medios propios hasta el centro de trabajo.



Así pues, el trabajador no podrá eximir asistencia al centro de trabajo por falta de medio de transporte.

Este plus no se abonará en los periodos vacacionales o de licencia retribuida.

En el supuesto de modificación legal respecto a la exención actual de la base de cotización hasta el límite del 20 % del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) del presente plus transporte que implique un incremento en la base de cotización, y por la tanto un aumento de coste de seguridad social para la empresa, se procederá a regularizar a partir del momento en que se produzca tal circunstancia el importe del presente plus de transporte de tal forma que su coste se mantenga constante procediendo a su reducción y ajuste hasta alcanzar el mismo coste con seguridad social que tenía con anterioridad a la modificación prevista en este párrafo.

### **Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias**

El importe de las gratificaciones o pagas extraordinarias será el siguiente:

De verano: 30 días de salario base más antigüedad o antigüedad consolidada, abonándose durante el mes de junio de cada año.

De Navidad: 30 días de salario base más antigüedad o antigüedad consolidada, abonándose durante el mes de diciembre de cada año.

De beneficios: 30 días de salario base más antigüedad o antigüedad consolidada, que se abonará prorrateada durante las doce mensualidades anuales.

## **Capítulo V. Beneficios Sociales y Asistenciales**

### **Artículo 24. Ropa de trabajo y medios de protección laboral**

La empresa dotará a todo el personal de la ropa de trabajo y los medios de protección laboral, según se indica:

- a) Dos uniformes de verano, consistentes en dos pantalones y dos camisas o camisetas de manga larga.
- b) Dos uniformes de invierno, consistentes en dos buzos de trabajo.
- c) Un par de botas de protección por año.
- d) Dos gorras de trabajo por año.
- e) Un equipo de protección de agua.
- f) Un par de protectores auditivos.





g) Guantes de protección (según necesidades).

h) Mascarillas de protección bucal (según necesidades).

Así mismo, los puestos de trabajo que por sus características así los requieran

(Mecánicos, etc.), serán provistos de todos los medios de protección personal indicados en la normativa de Seguridad e higiene Laboral.

Para toda la plantilla un anorak cada dos años.

El color de la ropa será el que se decida por parte de las empresas, quiénes identificarán la ropa con la nomenclatura comercial que precise en cada momento.

Todo el personal deberá ir correctamente uniformado en todo momento en que preste su trabajo en la empresa, haciendo uso inexcusable de los medios de ropa y protección laboral suministrados por la empresa.

### **Artículo 25. Jubilación**

Jubilación Parcial: Los trabajadores y trabajadoras al respecto de «La Jubilación Parcial», estarán a lo que dispone el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y a la Legislación Vigente.

### **Artículo 26. Salud laboral**

Se crea Comité de seguimiento en cuanto a Salud Laboral, que mantendrá reuniones trimestrales, donde participarán los Delegados de Prevención y los servicios de prevención de las Empresas, que podrán ser asesorados por los técnicos que estimen convenientes. De dichas reuniones se levantará el acta correspondiente.

### **Artículo 27. Festividad Patronal San Martín de Porres**

El día 3 de noviembre (Festividad de San Martín de Porres) se considerará día laboral para toda la plantilla, trasladando éste día de descanso a cualquier otro día del año elegido por el interesado previa solicitud y que se concederá por parte de la empresa sin que afecte al normal desarrollo del trabajo, siendo el disfrute de este día dentro de los doce meses del año.

### **Artículo 28. Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres**

a) La Empresa ha elaborado un Plan de Igualdad de acuerdo con las centrales sindicales, que está a disposición de todo el personal para su conocimiento y efectos, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad



Efectiva entre mujeres y hombres, ambas partes expresan la necesidad de hacer efectivo y real el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

b) La eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al:

- ? Acceso al empleo.
- ? Acceso a la formación.
- ? Acceso a la formación profesional.

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a trabajador, se entenderán a todas las personas, sea hombre o mujer.

Igualmente la Empresa tiene a disposición de sus trabajadores un Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación, que contribuirá a mejorar y desarrollar un entorno de trabajo adecuado.

### **Artículo 29. Complementos de Incapacidad Temporal**

Accidente de trabajo con hospitalización. Se garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25 % de las retribuciones salariales mensuales ordinarias, hasta el 100% del citado salario siempre que se requiera hospitalización y mientras dure la misma, con un máximo de 12 meses. Se creará una Comisión de Seguimiento, para analizar cada uno de los accidentes que estén contemplados en este artículo.

Accidente de trabajo, Se garantiza a partir del día once un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias, hasta el 100% del citado salario, con un máximo de tres meses.

Artículo 30. Compensaciones por muerte o invalidez permanente.

La empresa suscribirá una póliza colectiva de seguros, a modo de beneficio social del propio trabajador, por un importe de 12.020,24 euros, siendo el propio trabajador o sus legítimos herederos los beneficiarios de las indemnizaciones que pudieren derivarse, de accidentes laborales, quedando cubierta la muerte, invalidez permanente total, y la gran invalidez.

### **Disposición Adicional Primera**

En las tablas Salariales anexas al presente Convenio, se especifican las







retribuciones anuales totales, por categorías profesionales.

### **Disposición Adicional Segunda**

Cuando para el desarrollo de su actividad al trabajador le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado y sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente–, el trabajador está obligado a informar en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, el trabajador en el momento en que se le solicite facilitará a la empresa original o copia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. Al mismo tiempo la Empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador a realizar cuantas gestiones fuesen oportunas con el fin de verificar, o en su caso comprobar, la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento de la habilitación como requisito necesario para el adecuado cumplimiento y mantenimiento de la relación laboral.

### **Disposición Adicional Tercera**

La cantidad pendiente de cobrar, correspondiente a los atrasos de los meses de enero, febrero, marzo y abril del año 2013, que estaba pendiente, hasta la firma del Convenio colectivo de empresa, se abonará prorrateada durante los meses de mayo-2013 a diciembre-2013, ambos inclusive.

### **Disposición Adicional Cuarta**

Las partes se reconocen capacidad legal para la negociación de este Convenio de conformidad con los artículos 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos del cumplimiento en lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se relacionan los miembros de la Comisión Negociadora y su Representación

Por Eco-Actrins, S.L.:

Antonio Mira Navarro.

José María Álvarez García.





Por representación social:

Valentín Ramos Masso.

Luis Francisco García Belmonte.

Asesores:

Mariano Ugalde Romero.

Raúl Mas Bleda.

Quienes se reconocen expresamente y mutuamente legitimidad y capacidad, para negociar y firmar el presente Convenio conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

### Anexo I. Tabla Salarial Año 2012 Eco-Actrins

Especialidades profesionales	S. Base- 2012 Euros	P. Bene-2012 Euros	Pl. Peno.-2012 Euros	Pl. Prod-2012 Euros	Pl. Cali.-2012 Euros	P. Tran.-2012 Euros	Mes-2012 Euros	Anual-2012 Euros
Director Medio Ambiente . . . . .	984,80	82,07	196,96	334,75	382,58	112,67	2.093,83	27.095,52
Técnico Medio Ambiente* . . . . .	719,98	60,00	143,98	171,21	221,94	89,81	1.406,92	18.322,98
Encargado General* . . . . .	733,72	61,14	146,74	280,57	311,75	112,67	1.646,59	21.226,56
Jefe Departamento . . . . .	725,52	60,46		315,42	311,75	112,67	1.525,82	19.760,88
Capataz* . . . . .	687,87	57,32	137,57	178,14	231,59	89,81	1.382,30	17.963,37
Jefe Administrativo . . . . .	719,98	60,00		204,85	222,67	112,67	1.320,17	17.281,98
Oficial Administrativo* . . . . .	697,04	58,09		169,23	124,71	89,81	1.138,88	15.060,60
Auxiliar Administrativo . . . . .	669,52	55,79		106,87	80,16	89,81	1.002,15	13.364,88
Conductor* . . . . .	678,70	56,56	135,74	113,13	84,61	112,67	1.181,41	15.534,30
Palista-Maquinista . . . . .	678,70	56,56	135,74	112,23	84,61	112,67	1.180,51	15.523,50
Jefe de Equipo* . . . . .	669,53	55,79	133,90	62,35	56,93	89,81	1.068,31	14.158,83
Peón Especialista* . . . . .	660,35	55,03	132,07	53,45	44,54	89,81	1.035,25	13.743,69
Peón* . . . . .	646,61	53,88	129,31	35,20	30,74	89,81	985,55	13.119,87
Peón Mantenimiento . . . . .	642,01	53,50	128,40	26,71	30,74	89,81	971,17	12.938,07
Jefe de Taller . . . . .	687,87	57,32	137,57	229,79	164,79	112,67	1.390,01	18.055,89
Mecánico . . . . .	669,52	55,79	133,90	133,60	89,08	89,81	1.171,70	15.399,48
Ayudante Mecánico . . . . .	646,61	53,88	129,31	46,67	62,35	89,81	1.028,63	13.636,83
Basculero-Telefonista . . . . .	642,01	53,50		22,26	40,09	89,81	847,67	11.456,07
Vigilante-Guarda-Jardi . . . . .	642,01	53,50		22,26	40,09	89,81	847,67	11.456,07
Limpiador de Planta . . . . .	642,01	53,50	128,40	22,26	40,09	89,81	976,07	12.996,87
Limpiador de Oficinas* . . . . .	642,01	53,50		22,26	40,09	89,81	847,67	11.456,07

En el total anual se incluyen las dos pagas extras de julio y diciembre.

Con asterisco (\*) están las especialidades profesionales que tenemos en la actualidad en alta en la empresa.

### Anexo II. Tabla salarial Año 2013 (0,50%) Eco-Actrins





Especialidades profesionales	S. Base-2013 Euros	P. Bene.-2013 Euros	PL. Peno.-2013 Euros	Pl. Prod.-2013 Euros	Pl. Cali.-2013 Euros	P. Tran.-2013 Euros	Mes-2013 Euros	Anual-2013 Euros
Director Medio Ambiente	989,72	82,48	197,94	336,42	384,49	113,23	2.104,30	27.231,00
Técnico Medio Ambiente*	723,58	60,30	144,70	172,07	223,05	90,26	1.413,95	18.414,59
Encargado General*	737,39	61,45	147,47	281,97	313,31	113,23	1.654,83	21.332,69
Jefe Departamento	729,15	60,76		317,00	313,31	113,23	1.533,45	19.859,68
Capataz*	691,31	57,61	138,26	179,03	232,75	90,26	1.389,21	18.053,19
Jefe Administrativo	723,58	60,30		205,87	223,78	113,23	1.326,77	17.368,39
Oficial Administrativo*	700,53	58,38		170,08	125,33	90,26	1.144,57	15.135,90
Auxiliar Administrativo	672,87	56,07		107,40	80,56	90,26	1.007,16	13.431,70
Conductor*	682,09	56,84	136,42	113,70	85,03	113,23	1.187,32	15.611,97
Palista-Maquinista	682,09	56,84	136,42	112,79	85,03	113,23	1.186,41	15.601,12
Jefe de Equipo*	672,88	56,07	134,57	62,66	57,21	90,26	1.073,66	14.229,62
Peón Especialista*	663,65	55,30	132,73	53,72	44,76	90,26	1.040,43	13.812,41
Peón*	649,84	54,15	129,96	35,38	30,89	90,26	990,48	13.185,47
Peón Mantenimiento	645,22	53,77	129,04	26,84	30,89	90,26	976,03	13.002,76
Jefe de Taller	691,31	57,61	138,26	230,94	165,61	113,23	1.396,96	18.146,17
Mecánico	672,87	56,07	134,57	134,27	89,53	90,26	1.177,56	15.476,48
Ayudante Mecánico	649,84	54,15	129,96	46,90	62,66	90,26	1.033,78	13.705,01
Basculero-Telefonista	645,22	53,77		22,37	40,29	90,26	851,91	11.513,35
Vigilante-Guarda-Jardi	645,22	53,77		22,37	40,29	90,26	851,91	11.513,35
Limpiador de Planta	645,22	53,77	129,04	22,37	40,29	90,26	980,95	13.061,85
Limpiador de Oficinas*	645,22	53,77		22,37	40,29	90,26	851,91	11.513,35

En el total anual se incluyen las dos pagas extras de julio y diciembre.

Con asterisco (\*) están las especialidades profesionales que tenemos en la actualidad en alta en la empresa.

### Anexo III. Tabla salarial Año 2014 (0,60%) Eco-Actrins

Especialidades profesionales	S. Base-2014	P. Bene.-2014	PL. Peno.-2014	PL. Prod.-2014	PL. Cali.-2014	P. Tran.-2014	Anual-2012	Mes-2014	Anual-2014
Director Medio Ambiente	995,66	82,97	199,13	338,44	386,80	113,91	27.095,52	2.116,92	27.394,38
Técnico Medio Ambiente*	727,92	60,66	145,57	173,10	224,39	90,80	18.322,98	1.422,44	18.525,08
Encargado General*	741,81	61,82	148,36	283,66	315,19	113,91	21.226,56	1.664,76	21.460,69
Jefe Departamento	733,52	61,13		318,90	315,19	113,91	19.760,88	1.542,65	19.978,84
Capataz*	695,46	57,95	139,09	180,10	234,14	90,80	17.963,37	1.397,55	18.161,51
Jefe Administrativo	727,92	60,66		207,11	225,13	113,91	17.281,98	1.334,73	17.472,60
Oficial Administrativo*	704,73	58,73		171,10	126,09	90,80	15.060,60	1.151,44	15.226,72
Auxiliar Administrativo	676,90	56,41		108,05	81,04	90,80	13.364,88	1.013,21	13.512,29
Conductor*	686,19	57,18	137,24	114,38	85,54	113,91	15.534,30	1.194,44	15.705,64
Palista-Maquinista	686,19	57,18	137,24	113,47	85,54	113,91	15.523,50	1.193,53	15.694,72
Jefe de Equipo*	676,91	56,41	135,38	63,04	57,56	90,80	14.158,83	1.080,10	14.315,00
Peón Especialista*	667,63	55,64	133,53	54,04	45,03	90,80	13.743,69	1.046,67	13.895,28
Peón*	653,74	54,48	130,74	35,59	31,08	90,80	13.119,87	996,42	13.264,58
Peón Mantenimiento	649,09	54,09	129,82	27,00	31,08	90,80	12.938,07	981,88	13.080,78
Jefe de Taller	695,46	57,95	139,09	232,32	166,61	113,91	18.055,89	1.405,34	18.255,05
Mecánico	676,90	56,41	135,38	135,07	90,06	90,80	15.399,48	1.184,63	15.569,34

Especialidades profesionales	S. Base-2014	P. Bene.-2014	PL. Peno.-2014	PL. Prod.-2014	PL. Cali.-2014	P. Tran.-2014	Anual-2012	Mes-2014	Anual-2014
Ayudante Mecánico	653,74	54,48	130,74	47,18	63,04	90,80	13.636,83	1.039,98	13.787,24
Basculero-Telefonista	649,09	54,09		22,51	40,53	90,80	11.456,07	857,02	11.582,43
Vigilante-Guarda-Jardi	649,09	54,09		22,51	40,53	90,80	11.456,07	857,02	11.582,43
Limpiador de Planta	649,09	54,09	129,82	22,51	40,53	90,80	12.996,87	986,84	13.140,23
Limpiador de Oficinas*	649,09	54,09		22,51	40,53	90,80	11.456,07	857,02	11.582,43

En el total anual se incluyen las dos pagas extras de julio y diciembre.

Con asterisco (\*) están las especialidades profesionales que tenemos en la actualidad en alta en la empresa.

**Anexo IV. Tabla Salarial Año 2015 (0,70%) Eco-Actrins**

Especialidades profesionales	S. Base-2015	P. Bene.- 2015	Pl. Penó.-2015	Pl. Prod-2015	Pl. Call.-2015	P. Tran.-2015	Mes-2015	Anual-2015
Director Medio Ambiente . . . . .	1.002,63	83,55	200,53	340,81	389,51	114,71	2.131,74	27.586,14
Técnico Medio Ambiente* . . . . .	733,02	61,08	146,59	174,31	225,96	91,44	1.432,39	18.654,76
Encargado General* . . . . .	747,01	62,25	149,40	285,65	317,39	114,71	1.676,41	21.610,91
Jefe Departamento . . . . .	738,66	61,55		321,13	317,39	114,71	1.553,45	20.118,69
Capataz* . . . . .	700,33	58,36	140,06	181,37	235,78	91,44	1.407,33	18.288,64
Jefe Administrativo . . . . .	733,02	61,08		208,56	226,70	114,71	1.344,07	17.594,91
Oficial Administrativo* . . . . .	709,66	59,14		172,29	126,97	91,44	1.159,50	15.333,31
Auxiliar Administrativo . . . . .	681,64	56,80		108,81	81,61	91,44	1.020,30	13.606,88
Conductor* . . . . .	690,99	57,58	138,20	115,18	86,14	114,71	1.202,80	15.815,58
Palista-Maquinista . . . . .	690,99	57,58	138,20	114,26	86,14	114,71	1.201,88	15.804,59
Jefe de Equipo* . . . . .	681,65	56,80	136,32	63,48	57,96	91,44	1.087,66	14.415,21
Peón Especialista* . . . . .	672,31	56,03	134,46	54,42	45,35	91,44	1.053,99	13.992,55
Peón* . . . . .	658,32	54,86	131,65	35,84	31,30	91,44	1.003,40	13.357,43
Peón Mantenimiento . . . . .	653,64	54,47	130,72	27,19	31,30	91,44	988,76	13.172,34
Jefe de Taller . . . . .	700,33	58,36	140,06	233,95	167,77	114,71	1.415,18	18.382,83
Mecánico . . . . .	681,64	56,80	136,32	136,02	90,69	91,44	1.192,92	15.678,32
Ayudante Mecánico . . . . .	658,32	54,86	131,65	47,52	63,48	91,44	1.047,26	13.883,75
Basculero-Telefonista . . . . .	653,64	54,47		22,66	40,82	91,44	863,02	11.663,51
Vigilante-Guarda-Jardi . . . . .	653,64	54,47		22,66	40,82	91,44	863,02	11.663,51
Limpiador de Planta . . . . .	653,64	54,47	130,72	22,66	40,82	91,44	993,74	13.232,21
Limpiador de Oficinas* . . . . .	653,64	54,47		22,66	40,82	91,44	863,02	11.663,51

En el total anual se incluyen las dos pagas extras de julio y diciembre.

Con asterisco (\*) están las especialidades profesionales que tenemos en la actualidad en alta en la empresa.