Indicador:
Número de objetivos conseguidos/Número de objetivos totales

Desviación	Asignación
76-100%	100%
51-75%	75%
26-50%	50%

2. Plan de calidad: 10%

a) Joint Comisión
Valoración: acreditación o reacreditación del ABS

b) Gestión por procesos
Propietarios y acciones de mejora. Indicadores de resultados

3. Plan de formación: 10%
Participación dentro del plan de formación del equipo
Valoración: Créditos de formación continuada:
— Por la asistencia a cada sesión clínica ordinaria del equipo: 1 crédito
— Por la asistencia a cada sesión clínica extraordinaria: 1,5 créditos
— Por cada hora lectiva de formación continuada fuera del ABS: 1,5 créditos
— Por cada ponencia en la sesión clínica ordinaria: 2 créditos
— Por cada ponencia en la sesión clínica extraordinaria: 5 créditos
— Por cada hora de reunión de expertos, grupos de trabajo, etc: 1,5 créditos
— Para participar en la elaboración/revisión/evaluación de un protocolo: 5 créditos
— Asistencia a congreso con aprovechamiento dentro del ABS: 5 créditos
— Por cada comunicación o póster: 10 créditos
— Por cada publicación: 15 créditos

Desviación	Asignación
76-100 créditos	100%
51-75 créditos	75%
26-50 créditos	50%

4. Objetivos personales: 40%
Uno o más objetivos que incluyan de manera específica uno de los objetivos estratégicos cualitativos, nunca cuantitativos, con indicadores más exigentes o cuidados y ponderación más alta; o también cualquier otro objetivo personal: Investigación, formación, docencia... que pactado previamente con el responsable del equipo sea de especial interés para el resto del equipo o por la mejora asistencial del ABS.

Personal administrativo

5. Objetivos estratégicos: 50%

a) Objetivos cuantitativos: 5%

1. Cumplimiento del presupuesto total del ABS: 5%
Valoración mensual siguiendo el control presupuestario.
Indicador:
Presupuesto cerrado/ Presupuesto asigna

Cumplimiento	Asignación
100%	100%
101%	150%
102%	200%

b) Objetivos cualitativos: 45%

b.1 Calidad asistencial: 10%
Unidos a los objetivos de gestión y control de agendas, registro, bases de datos y circuitos administrativos.

Desviación	Asignación
76-100%	100%
51-75%	75%
26-50%	50%

2. Plan de calidad: 20%

a) Joint Comisión
Valoración: acreditación o reacreditación del ABS

b) Gestión por procesos
Propietarios y acciones de mejora. Indicadores de resultados

3. Plan de formación: 15%
Participación dentro del plan de formación del equipo
Valoración: Créditos de formación continuada:
— Por la asistencia a cada sesión clínica ordinaria del equipo: 1 crédito
— Por la asistencia a cada sesión clínica extraordinaria: 1,5 créditos
— Por cada hora lectiva de formación continuada fuera del ABS: 1,5 créditos
— Por cada ponencia en la sesión clínica ordinaria: 2 créditos
— Por cada ponencia en la sesión clínica extraordinaria: 5 créditos
— Por cada hora de reunión de expertos, grupos de trabajo, etc: 1,5 créditos
— Para participar en la elaboración/revisión/evaluación de un protocolo: 5 créditos
— Asistencia a congreso con aprovechamiento dentro del ABS: 5 créditos
— Por cada comunicación o poster: 10 créditos
— Por cada publicación: 15 créditos

Desviación	Asignación
76-100 créditos	100%
51-75 créditos	75%
26-50 créditos	50%

6. Objetivos personales: 50%
Uno o más objetivos que incluyan de manera específica uno de los objetivos estratégicos cualitativos, nunca cuantitativos, con indicadores más exigentes o cuidados y ponderación más alta; o también cualquier otro objetivo personal: Investigación, formación, docencia. Que pactado previamente con el responsable del equipo sea de especial interés para el resto del equipo o por la mejora asistencial del ABS.

Criterios de pago

1. Requisitos que generan derecho en percibir la retribución variable vinculada a objetivos.
Tener suscrito un contrato de carácter laboral con la FASS dentro del ámbito de Atención Primaria.
Quedan excluidos refuerzos eventuales, sustituciones u otros de características similares que ocupen puestos de trabajo sin perspectivas de continuidad.

2. Criterios para el personal que presta servicios durante el año cumplido.
Personal de nueva incorporación:
Percibirá la parte proporcional al tiempo contratado durante el año con un mínimo de 6 meses.
Personal que causa baja a la empresa:
Percibirá la parte proporcional al tiempo contratado durante el año con un mínimo de 6 meses.
Personal en situación de IT:
En bajas iguales o inferiores a 3 meses, no afectación del importe asignado.
En bajas superiores a 3 meses, retribución de la parte proporcional al tiempo trabajado.
Personal en situación de permiso maternal:
Percibir el 100% de los incentivos.

(06.262.133)

RESOLUCIÓN

TRI/3829/2006, de 21 de septiembre, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de distribuidores de GLP de la provincia de Tarragona para los años 2006-2007 (código de convenio núm. 4301335).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de distribuidores de GLP de la provincia de Tarragona, suscrito, por parte del sector, por la Asociación Empresarial Provincial de Tarragona y, por parte de los trabajadores, por USOC y CCOO en fecha 26 de mayo de 2006, y presentado por las mismas partes el 30 de mayo de 2006, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; los artículos 68.5, 170.1 e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña; la Resolución TRE/1398/2002, de 30 de abril, de delegación de competencias en materia de relaciones laborales en los Servicios Territoriales en Tarragona, y otras normas de aplicación,

RESUELVO:

—1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo del sector de distribuidores de GLP de la provincia de Tarragona para los años 2006-2007 (código de convenio núm. 4301335) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Tarragona.

—2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.
Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Tarragona, 21 de septiembre de 2006

P. A.

PILAR ALIER CORTÉS
Secretaria de los Servicios Territoriales

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO

colectivo de trabajo del sector de distribuidores de GLP de la provincia de Tarragona para los años 2006 y 2007

CAPÍTULO 1
Disposiciones generales

Artículo 1
Ámbito de aplicación territorial
Este Convenio se aplica a todas las empresas que son o que pueden ser en el futuro agencias distribuidoras de GLP y que están ubicadas en la provincia de Tarragona.

Artículo 2
Ámbito de aplicación personal
La aplicación de los pactos de este Convenio colectivo se extiende a la totalidad de los trabajadores de plantilla, cuyas relaciones jurídico-personales son regulables por el Acuerdo Marco estatal de agencias distribuidoras de GLP, en vigor desde el 1 de enero de 1996 a consecuencia de la derogación de la Ordenanza laboral a 31 de diciembre de 1995.

Artículo 3
Ámbito de aplicación temporal
Este Convenio es efectivo en la totalidad de sus pactos a partir de la fecha de su firma por ambas partes. Sus efectos económicos se retrotraen desde el 1 de enero de 2006.
La duración de este Convenio colectivo se extiende hasta el 31 de diciembre del 2007 y se prorrogará tácitamente de año en año, con los efectos establecidos por las normas legales, salvo denuncia expresa de alguna de las partes comunicada a la otra por escrito con 3 meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su finalización, de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO 2
Organización de trabajo

Artículo 4
Clasificación profesional
Todo el personal de plantilla queda sometido por sus funciones a la clasificación que hace el Acuerdo Marco estatal referido anteriormente.

CAPÍTULO 3
Horario y jornada laboral

Artículo 5
Jornada laboral
A partir de la aprobación de este Convenio, se aprueba una jornada de 1.800 horas en cómputo anual, jornada real de 40 horas semanales.

Artículo 6
Horario
Para todo el personal es de lunes a viernes en jornada partida de mañana y tarde y los sábados por la mañana, es potestativo de cada centro de trabajo la combinación, de común acuerdo, entre los empresarios/as y los trabajadores/as. Siempre que no se superen las 1.800 horas de trabajo efectivo.

Artículo 7
Vacaciones
Las vacaciones anuales retribuidas son de 30 días naturales para todos los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO 4
Régimen económico

Artículo 8
Percepciones del personal
Las percepciones del personal afectado por la totalidad del Convenio, comprendidos el sueldo base tipo y el plus de convenio, son los especificados en la tabla anexa número 1 para todo el año 2006.

Artículo 9
Quebranto de moneda
Todos los repartidores/as, ayudantes/as de repartidores/as, mecánicos/as, visitadores/as e instaladores/as han de percibir por este concepto mensualmente la cantidad de 53,38 euros.

Artículo 10
Prima de productividad

Tabla de productividad

De 0 a 70	botellas repartidas	0,059 euros
De 71 a 140	botellas repartidas	0,107 euros
De 141 a 175	botellas repartidas	0,132 euros
De 176 a 200	botellas repartidas	0,157 euros
De 201 en adelante	botellas repartidas	0,205 euros

Para Tarragona y Reus ciudad, todas las botellas repartidas 0,116 euros de prima por botella.
La prima de productividad para los mecánicos/as, visitadores/as y los instaladores/as es de 0,33 euros por visita atendida.

Artículo 11
Pagas extraordinarias
La empresa satisfará dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base más complemento personal, más 44,50 euros de prima las cuales se harán efectivas en los meses de julio y diciembre.

Artículo 12
Paga de beneficios
En concepto de participación de beneficios, las empresas han de abonar anualmente a sus trabajadores/as y durante el primer trimestre del ejercicio siguiente, el importe de una mensualidad de salario base, complemento personal, más una prima de 44,50 euros.

Artículo 13
Horas extraordinarias
Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento del porcentaje legal que sobre el particular determina la legislación vigente.

Artículo 14
Complemento personal
Este complemento personal es el que el trabajador/a venia percibiendo en concepto de antigüedad, que queda suprimido a la firma del presente Convenio. Al importe que recibían por este concepto le será añadido el 0,75% por año devengado desde el último cuatrienio percibido sobre el sueldo base, incrementado con el 4,3% más 10 euros. Para los años siguientes se incrementará igual que los demás conceptos y se aplicará a las pagas extras.

Artículo 15
Dietas
El trabajador/a ha de percibir una dieta de 8,60 euros, en concepto de comida, por cada desplazamiento de su lugar de trabajo habitual.

Artículo 16
Retribución de vacaciones
El salario a percibir durante el periodo de vacaciones es el siguiente:
Salario base
Complemento personal
Más la parte proporcional de la prima de productividad de los 11 meses anteriores a su disfrute, o a la parte correspondiente al tiempo trabajado.

CAPÍTULO 5
Beneficios sociales

Artículo 17
Seguros de accidentes, de incapacidad y muerte
Se acuerda un seguro de accidentes que ha de cubrir las cantidades siguientes:
Por muerte: 17.000 euros
Por invalidez permanente: 23.000 euros

Artículo 18
Retirada del carnet de conducir
Se acuerda que en caso de retirada del carnet de conducir la empresa ha de abonar los salarios correspondientes durante el tiempo que dure la retirada mencionada hasta un máximo de 12 meses. El trabajador/a ha de efectuar trabajos dignos y propios de la empresa. La empresa se hará cargo salvo que se retire por alcoholemia.

Artículo 18.1
La empresa se hará cargo de los trámites para obtener los certificados para la renovación del carnet de mercancías peligrosas.

Artículo 19
Vestuario
La empresa ha de facilitar dos juegos completos de ropa de trabajo de invierno y dos de verano. Por este concepto se han de abonar 14,72 euros a todo el personal no comprendido en el artículo 9.

Artículo 20
Situaciones especiales
El empresario, en la aplicación del Convenio, ha de respetar aquellos casos que mediante con-

tratación verbal o escrita, resulten más beneficiosos que los que establece el Convenio.

Artículo 20 bis
Contratación
El contrato de duración determinada en el apartado número 1, del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción de la Ley 63/1997 y en Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, puede tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se producen las causas mencionadas. En caso de concertarse por un plazo inferior, podrá prorrogarse sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 21
Interpretación
Cuantas dudas surjan respecto a la interpretación de este Convenio se intentarán resolver por medio de la Comisión Paritaria, que estará constituida por dos representantes de la patronal y dos de la Comisión social negociadora.
Si lo requiere cualquiera de las partes podrán reunirse para resolver las diferencias, pudiendo solicitar la intervención de los asesores sindicales.

CLÁUSULA ESPECIAL

Artículo 22
Derechos sindicales
Ambas partes acuerdan acogerse sobre el tema sindical a lo dispuesto por la legislación vigente.

Artículo 23
A la finalización de este Convenio y mientras no se negocie uno de nuevo serán vigentes tanto las cláusulas normativas como las obligacionales.
Tabla salarial por categorías correspondientes al 22º Convenio colectivo de distribuidores de GLP de la provincia de Tarragona para el año 2006.

Artículo 24
En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y a la legislación vigente.

ANEXO 1

Categorías profesionales	Sueldo base T. mes	Plus convenio T. mes	Total mes T. mes
Grupo 2			
Subgrupo 1. Administrativos			
Jefe adm. de 1a	936,99	190,35	1.127,34
Jefe adm. de 2a	891,87	180,08	1.071,95
Oficial de 1a	820,22	164,20	984,43
Oficial de 2a	770,90	152,50	923,40
Auxiliar	675,79	63,61	739,40
Aspirante	536,17	-	536,17
Almacenista	729,15	143,73	872,88
Carretillero	767,73	152,50	920,23
Telefonista	634,63	39,08	673,71

Categorías profesionales	Sueldo base T. mes	Plus convenio T. mes	Total mes T. mes
Grupo 4			
Subgrupo y personal operario			
Conductor de camión pesado	896,34	181,80	1.078,14
Conductor repartidor	764,32	-	764,32
Repartidor	764,32	-	764,32
Oficial de 1a	804,03	150,14	954,17
Oficial de 2a	768,80	150,14	918,94
Mozo de almacén	648,44	-	648,44
Mecánico instalador	764,29	-	764,29
Mecánico visitador	764,29	-	764,29

(06.265.153)

RESOLUCIÓN
TRI/3830/2006, de 23 de agosto, por la que se dispone el registro y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Medio Ambiente, SA-El Vendrell, para los años 2006-2010 (código de convenio núm. 4301161).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Medio Ambiente, SA-El Vendrell, suscrito por las partes negociadoras en fecha 14 de julio de 2006 y presentado por las mismas partes en fecha 11 de agosto de 2006, y de conformidad con lo que establecen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y los artículos 68.5 y 170.1.e) y j) de la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de autonomía de Cataluña,

RESUELVO:

—1 Disponer el registro del Convenio colectivo de trabajo de la empresa FCC Medio Ambiente, SA-El Vendrell, para los años 2006-2010 (código de convenio núm. 4301161), en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Tarragona.

—2 Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifíquese esta Resolución a la Comisión Negociadora del Convenio.

Tarragona, 23 de agosto de 2006

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director de los Servicios Territoriales en Tarragona

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO
colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, SA-El Vendrell, para los años 2006-2010

CAPÍTULO I
Normas generales

Artículo 1
Ámbito de aplicación
El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que la empresa FCC Medio Ambiente, SA tiene adscritos a su centro de trabajo del Vendrell y preste sus servicios en la misma afecto a la adjudicación de los servicios de recogida domiciliaria de basuras, limpieza viaria y taller.

Artículo 2
Vigencia
El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, retrotrayéndose únicamente los efectos económicos a la fecha de 1 de enero de 2006.

Artículo 3
Duración y prórroga
La duración del presente Convenio colectivo será de cinco años, contado a partir del 1 de enero de 2006 prorrogándose a su vencimiento el 31 de diciembre de 2010, de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus posibles prórrogas.
La denuncia deberá comunicarse a la otra parte por escrito.
Una vez denunciado y vencido el término de su vigencia seguirá en vigor hasta tanto se suscriba el nuevo Convenio que viniera a sustituir, o se solicitará arbitraje o resolución administrativa con fuerza de obligar.