



## **COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GR, S.A. CON SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA MANCOMUNIDAD DE LA VEGA (SEVILLA)**

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Cespa GR; suscrito por la referida Entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2012 al 31-12-2013.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «Registro y Depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Cespa GR; suscrito por la referida Entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2012 a 31-12-2013.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 18 de junio de 2013.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

## **COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GR, S.A. CON SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRABAJO DE LA MANCOMUNIDAD DE LA VEGA (SEVILLA)**

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

#### **Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa





Cespa GR S.A., que presten sus servicios en el centro de trabajo de la Mancomunidad de La Vega (Sevilla).

## **Artículo 2. Ámbito Personal**

Las estipulaciones de este convenio se aplicarán a todo el personal que preste sus servicios en Cespa GR S.A en el ámbito territorial del centro de trabajo de correspondiente con el de la Mancomunidad de La Vega (Sevilla).

## **Artículo 3. Ámbito Temporal**

El presente convenio desplegara sus efectos al día de su firma y tendrá una duración inicial de dos años desde el 1 de enero de 2012, prorrogándose tácitamente por periodos anuales a no ser que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de dos meses.

Los efectos económicos de la tabla salarial del presente convenio tendrán efecto desde el 1 de enero de 2012 y finalizará el 31 de diciembre de 2013

## **Artículo 4. Absorción o Compensación**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen y siempre que consideradas en cómputo anual no superen las aquí establecidas.

## **Artículo 5. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral aplicable.

## **Artículo 6. Comisión Paritaria Mixta de Control Vigilancia e Interpretación**

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parte de la empresa. Dicha comisión estará compuesta por los Delegados de Personal y la persona o personas que la empresa designe. A la misma podrán asistir, como asesores, los que cada parte estime convenientes. La comisión se podrá reunir semestralmente pudiendo hacerlo con otra frecuencia, previo acuerdo de las partes, a petición razonada de una de ellas.

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este convenio serán vinculantes para las partes firmantes.

Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen pertinentes los cuales tendrán voz pero no voto.



Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Vigilar y realizar labores de seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretar y revisar la aplicación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
- d) Emitir dictamen respecto de cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.
- e) Pronunciarse respecto de aquellas cuestiones establecidas por la legislación vigente y de cuantas otras le sean atribuidas expresamente.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

Recibida una solicitud, la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo no superior a seis días laborables. Debiendo emitir informe en el plazo de tres días laborables, desde el momento en que se produzca la reunión. El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

### **Artículo 7. Revisión Económica del Convenio**

Las cantidades fijadas para los conceptos salariales durante 2012 serán las mismas que las establecidas en las tablas salariales vigentes en 2011.

En el 2013, los conceptos salariales se incrementarán un 0,5% conforme a lo establecido en la tabla salarial anexa.

## **Capítulo II. Relaciones de Trabajo**

### **Artículo 8. Contratación**

Las normas de contratación para el personal que entre en la empresa habrán de someterse a lo establecido en la normativa laboral vigente. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de





acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

### **Artículo 9. Formación**

La Empresa promoverá la formación del personal. Para ello se realizará anualmente un estudio con objeto de determinar las necesidades específicas. Los cursos que se organice, dentro o fuera de la empresa, estarán dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos de carácter general o profesional adecuado a las exigencias de cada grupo profesional.

### **Artículo 10. Jubilación**

El personal fijo que cumpla con los requisitos establecidos en la legislación vigente para acceder a la jubilación recibirá de la empresa una indemnización de pago único de acuerdo con los siguientes criterios:

60 años:	20.200 euros
61 años:	15.150 euros
62 años:	10.928,20 euros
63 años:	9.499,15 euros
64 años:	5.464,10 euros

Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación parcial conforme a la ley. No obstante, se podrá negociar entre trabajador y empresa la ejecución de la prestación laboral que conforme a la ley debe efectuar el trabajador.

De igual modo, y atendiendo al párrafo segundo de dicho artículo, los trabajadores podrán jubilarse parcialmente, y acorde a la proporcionalidad de su jubilación recibir las indemnizaciones establecidas en el primer párrafo, pudiendo acceder al completo importe de las indemnizaciones pactadas cuando lleguen a la edad efectiva de su jubilación plena.

Para los trabajadores jubilados parcialmente durante la vigencia del presente Convenio, el porcentaje de prestación laboral se hará efectivo únicamente por necesidades del servicio.

### **Artículo 11. Seguro de Vida**

El personal comprendido en el presente convenio disfrutará hasta la finalización de su contrato, en los términos y condiciones establecidos, de un seguro de vida por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:



Fallecimiento:	25.000 €
Invalidez permanente absoluta:	25.000 €
Fallecimiento por accidente de circulación:	60.000 €

Dichas pólizas serán suscritas por la empresa a la firma del convenio, teniendo esta validez desde la firma del mismo.

### **Artículo 12. Gestación**

En el supuesto de nacimiento de hijo de la mujer empleada, la misma dispondrá de una suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo con una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, de las que ocho, como mínimo, se disfrutarán después del parto. Tras el período de suspensión del contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar el período anual de vacaciones si no lo ha disfrutado con anterioridad.

### **Artículo 13. Lactancia**

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. En caso de reducción de una hora, será la trabajadora quien opte por situar dicha hora al comienzo o al final de la jornada o turno en caso de jornada partida.

### **Artículo 14. Asistencia a Consultorio**

Cuando por razones de enfermedad el trabajador necesite asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna debiendo aportar, obligatoriamente, la oportuna justificación por medio de volante o justificante correspondiente y el parte de autorización de salida que será firmado por su Jefe Inmediato.

## **Capítulo III. Clasificación Profesional**

### **Artículo 15. Clasificación Profesional**

Se estará a lo dispuesto en lo establecido en el Convenio Colectivo General.

La Clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas. Así mismo, los cometidos profesionales de cada grupo, nivel u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. El trabajador está obligado a



realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su Grupo profesional.

### **Artículo 16. Grupos Profesionales**

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

I. Mandos intermedios: Este grupo está compuesto por los siguientes puestos de trabajo o niveles:

- Jefe de Planta.
- Encargado General planta y vertedero.
- Capataz.

II. Administrativos: En este grupo se ubican los siguientes puestos de trabajo o niveles:

- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

III. Oficiales: Este grupo lo componen los siguientes puestos de trabajo o niveles:

- Oficial Conductor-Mecánico.
- Oficial Maquinista/Operador cisterna.
- Oficial Mecánico/soldador.

IV. Operarios: Este grupo está compuesto por los siguientes puestos de trabajo o niveles:

- Peón.

### **Artículo 17. Definición de los Puestos de Trabajos**

Los diferentes puestos de trabajo tendrán las siguientes funciones:

Grupo I. Mandos Intermedios.

A) Jefe de Planta: Es el responsable de las instalaciones de Plantas de Gestión de Residuos que gestione la empresa y de los servicios municipales y/o industriales vinculados a estas. Tiene a sus órdenes al personal de Planta y de la Gestión de los Servicios Municipales. Distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde





de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de las actividades del centro y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

B) Encargado General de Planta y Vertedero: Cumple las órdenes que recibe de su Jefe inmediato y, a su vez, distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, tanto en la planta como en el vertedero. Posee conocimientos completos de los oficios y actividades del centro de trabajo y dotes de mando suficientes para mantener la disciplina. Realiza además las funciones propias de un conductor en cualquiera de los puestos de trabajo que se puedan asignar.

C) Capataz: Es el trabajador que, a las órdenes de su Jefe inmediato, tiene a su cargo el mando del personal adscrito a los servicios concretos, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá realizar también las funciones asignadas a un conductor.

#### Grupo II. Administrativos.

A) Oficial Administrativo: Es aquel trabajador que bajo las órdenes inmediatas de su Jefe realiza tareas de la máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Además realiza labores de cálculo, preparación, estudio, trámite y colaboración administrativa que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas pudiendo tener bajo sus ordenes trabajadores.

B) Auxiliar Administrativo: Es aquel trabajador que realiza tareas de mecanografía e informática, manejo de máquinas, archivo de documentos y en general, los trabajos inherentes a la dinámica administrativa que les encomiendan sus superiores.

#### Grupo III. Oficiales.

A) Oficial Conductor mecánico: Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de la maquinaria industrial y sus equipos u otros vehículos y sus equipos, así como del montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller, ayudando, tanto en ruta como en el taller, a los mecánicos encargados de la reparaciones mayores. Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas etc., y cuando es necesario opera con



los aparatos mecánicos ubicados en los vehículos y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales. Se ocupa de la limpieza y conservación de los vehículos o maquinaria que tenga asignados y se responsabiliza de que dichos vehículos salgan de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

B) Oficial maquinista/op. cisterna: Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de la maquinaria industrial y sus equipos u otros vehículos y sus equipos, así como del montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller, ayudando, tanto en taller como fuera de él, a los mecánicos encargados de la reparaciones mayores. Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas etc., y cuando es necesario opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales. Se ocupa de la limpieza y conservación de los vehículos o maquinaria que tenga asignados y se responsabiliza de que dichos vehículos salgan de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

Los trabajadores que con estas características presten servicios en el vertedero estarán obligados a desarrollar las labores propias del reten de incendios.

C) Oficial Mecánico/soldador: Es el trabajador que con cualificación profesional adecuada domina su oficio y lo ejecuta con perfección y eficacia. Le corresponde la realización del trabajo de mantenimiento y/o reparaciones así como el cuidado de las herramientas y útiles del taller. Se encargará de realizar las reparaciones propias de su puesto y aquellas otras que en su ámbito competencial le encomiende la empresa. Deberá desplazarse, si así lo requiere el servicio, para reparar vehículos o maquinaria a cualquier lugar que la empresa le envíe. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas, máquinas y útiles de su oficio.

Grupo IV. Personal Operario.

A) Peón: Es aquel trabajador que se ocupa de ejecutar labores auxiliares necesarios para la explotación y funcionamiento de los servicios para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.





Mantendrá las instalaciones, taller, centro o vehículos en buen estado de uso y limpieza y manejará, con perfecto conocimiento, tanto los equipos mecánicos como los productos que intervienen en las distintas partes de los procesos, ocupándose del uso, mantenimiento y almacenamiento correcto de los mismos.

### **Artículo 18. Trabajos de Superior e Inferior grupo Profesional**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores la realización de trabajos no correspondientes al mismo grupo profesional habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

a) La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.

b) El mero desempeño de funciones propias de un grupo profesional distinto no implicará la consolidación del salario ni el grupo superior. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

c) En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

## **Capítulo IV. Organización y Racionalización del Trabajo**

### **Artículo 19. Disposiciones Generales**

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales en cada momento, y sin perjuicio de las competencias sobre información y negociación con la representación de los trabajadores, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

### **Artículo 20. Dirección y Control de la Actividad Laboral**

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido respetando las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, en aras a conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral. Se le exigirá la diligencia que requiera el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En cualquier caso, la dirección de la empresa y los trabajadores se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Podrá efectuarse por la dirección de la empresa una verificación del estado de



enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del facultativo correspondiente. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento médico de la empresa podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas contingencias.

### **Artículo 21. Pacto de no Concurrencia**

Se prohíbe a todo el personal de la empresa, durante el horario establecido, dedicarse a actividades o negocios, ya sean por cuenta propia o ajena distinta de la empresa. Queda prohibida la utilización de los bienes de la empresa para fines particulares. El personal no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que sean concurrentes con las que realiza la empresa.

### **Artículo 22. Lugar de Ejecución del Trabajo**

El personal de la empresa estará obligado a desempeñar su actividad laboral en el lugar designado por la Dirección y dentro del ámbito de actuación de la misma teniendo en cuenta las especificaciones del servicio y la movilidad requerida en la prestación.

### **Artículo 23. Jornada Laboral**

Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descanso se estará sujeto a lo establecido en la normativa vigente. La jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y 40 horas semanales de trabajo efectivo designando la empresa si se realiza a jornada continua o partida para cada servicio en concreto. El tiempo de trabajo se computará desde el momento en que el trabajador esté en condiciones de prestar sus servicios hasta que deje de estarlo adecuadamente. Los horarios serán los mismos que están establecidos actualmente para cada servicio en concreto. Anualmente se establecerá el horario de trabajo para cada servicio de acuerdo con las necesidades del mismo. Se considerará como tiempo realmente trabajado los treinta minutos diarios para bocadillo.

### **Artículo 24. Jornadas Especiales**

Como consecuencia de las características de los servicios que se prestan, se contemplan además de la jornada normal de trabajo los siguientes tipos especiales:

a) Jornada nocturna: Es la que se realiza entre las 21 horas y las 6 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada.

b) Jornada a turnos: Es la que periódicamente varían las horas de entrada y salida al trabajo.





c) Jornadas en festivos y domingos: La prestación de estos domingos y festivos se realizará de forma rotativa y se abonará por día completo de trabajo según los importes de la tabla salarial.

Los festivos coincidentes con los días 25 de diciembre así como 1 y 6 de enero serán abonados como doble festivo para los operarios que presten servicios especiales esos días. En caso de que en esas fechas la planta tenga que funcionar como un día ordinario, serán abonados como un festivo ordinario.

### **Artículo 25. Permisos**

Con independencia de los permisos retribuidos que recoge el Estatuto de Trabajadores el personal afectado por este convenio disfrutará además de:

Feria: Se establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, un horario flexible que permita atender los servicios.

Matrimonio: Se conceden 17 días de permiso en caso de matrimonio o inscripción legal de pareja de hecho.

Enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización: Tendrán derecho a tres días de permiso retribuido los trabajadores cuyos familiares de primer grado incurran en enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Dos días asuntos propios, sin justificar, solicitándose con al menos 48 horas de antelación, no pudiendo acumularse dicho día a períodos vacacionales.

Un día por boda de hermanos, padres, e hijos, en caso de que coincida dicho evento familiar con un día laborable.

Un día por comunión de hijos, en caso de que coincida dicho evento familiar con un día laborable.

Se reconoce expresamente que los permisos retribuidos recogidos en el Estatuto de los trabajadores y los expresados en este convenio podrán ser disfrutados en igualdad de condiciones por las parejas de hecho, debidamente acreditadas.

### **Artículo 26. Vacaciones**

El ejercicio de este derecho se adecuará a las exigencias del servicio, estableciéndose en el calendario laboral los criterios de preferencia en la elección del período vacacional, respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Las vacaciones serán de 30 días naturales y se iniciarán en día laborable, no pudiendo coincidir su comienzo con los descansos semanales o domingo, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de enero





al 31 de diciembre del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa.

En caso de que al comienzo del disfrute del periodo de vacaciones el trabajador se encontrase hospitalizado, este podrá disfrutar dicho periodo en el resto del año.

## **Capítulo V. Régimen Económico**

### **Artículo 27. Definición**

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los períodos de descanso, computables como de trabajo. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

### **Artículo 28. Abono del Salario**

El abono se realizará mensualmente. Con el fin de agilizar el mecanismo retributivo, las percepciones se abonarán preferentemente por transferencia bancaria a la entidad señalada por el trabajador. A todo trabajador se le facilitará el recibo de la nómina en la que se reflejarán los importes correspondientes al período de tiempo liquidado y los conceptos por los que se haya devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

### **Artículo 29. Estructura Salarial**

El salario será percibido por la totalidad del personal en doce mensualidades y tres pagas extraordinarias.

Cada empleado percibirá tres abonos, en concepto de pagas extraordinarias de acuerdo con las cuantías que para cada nivel profesional figuran en el Anexo I más el importe del complemento de antigüedad. Las pagas se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre. Para las liquidaciones de pagas extras el personal que vaya causando baja en la empresa se deberá tener en cuenta su modalidad de abono y la parte proporcional de paga extraordinaria en función de





los días trabajadores en ese semestre hasta el día de finalización del servicio. En caso de I.T. y/o accidente laboral, no se producirán descuentos ni minoración de cantidades en ninguna de las pagas extra, abonándose las mismas al completo.

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

? Complementos personales.

a) Salario o sueldo base.

b) Complemento por antigüedad.

? Complementos al puesto de trabajo.

a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

b) Complementos por transporte.

c) Complemento por asistencia.

d) Complemento por responsabilidad y actividad.

e) Complemento por el trabajo en domingo, festivo o día de descanso.

f) Complemento de nocturnidad.

g) Complemento por horas extraordinarias.

h) Complemento retén de incendios.

### **Artículo 30. Sueldo o Salario Base**

Se corresponde a los importes contemplados en las tablas anexas.

### **Artículo 31. Antigüedad**

El complemento por antigüedad devengará las siguientes cantidades, calculadas en porcentaje sobre el salario base:

a) Primer bienio: 5%.

b) Segundo bienio: 10%.

c) A partir del segundo bienio por cada período de cinco años de permanencia en la empresa se abonará un 10% sobre el salario base, estableciéndose como tope el 50%. Este tope aumentará hasta un 60%, una vez superados los 29 años de permanencia en la empresa.





El porcentaje se aplicará sobre períodos vencidos.

### **Artículo 32. Complementos al Puesto de Trabajo**

Mediante este tipo de complementos se valora la actividad inherente a cada puesto de trabajo incluyéndose, en su caso, la mayor responsabilidad de los empleados que tienen bajo su mando a otros empleados o equipos. Su importe queda determinado en función de la aplicación de la tabla de conceptos salariales.

#### a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad:

La empresa vigilará la salud laboral en la misma para evitar, en lo posible, los peligros para los trabajadores a su servicio. Este complemento trata de compensar aquellos puestos de trabajo que resulten excepcionalmente penosos o tóxicos o bien presenten una marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación conforme al importe establecido en las tablas salariales anexas.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo por tal concepto cuantías superiores a las establecidas en el párrafo anterior mantendrán estas con carácter personal.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

#### b) Complemento por transporte:

Se establece este complemento con objeto de compensar al trabajador por los gastos que se le producen para acudir a su puesto de trabajo. Su importe viene establecido en las tablas salariales.

#### c) Complemento por asistencia:

Tendrá derecho a este complemento todo trabajador que durante el mes no tenga ninguna falta de asistencia por ningún concepto. No se computará como falta de asistencia los días que en aplicación del convenio le corresponda permiso reglamentario, y se disminuirá proporcionalmente cuando el trabajador falte al trabajo.

#### d) Complemento por responsabilidad y actividad:

Compensa este complemento la especial responsabilidad que tienen los puestos

de trabajo así como la actividad que tiene la persona adscrita a los mismos para el desempeño de sus funciones, atendiendo a las características de servicio público que presta la empresa, de sus funciones, atendiendo a las características de servicio público que presta la empresa.

e) Complemento por el trabajo en Domingos, Festivos y Jornadas de Descanso:

Se percibirá un plus por trabajar en domingos, festivos o jornadas de descanso. La cuantía establecida para este Plus será de la cantidad signada en la tabla anexa por cada día que trabaje por estas circunstancias.

Los festivos coincidentes con los días 25 de diciembre así como 1 y 6 de enero serán abonados como doble festivo para los operarios que presten servicios especiales esos días conforme a lo establecido en el art. 24 del Convenio Colectivo.

f) Complemento de nocturnidad:

Cubre las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna horas y las seis horas. El importe de este complemento será del 25% sobre el salario base del puesto de trabajo correspondiente, por jornada efectivamente trabajada.

g) Complemento por horas extraordinarias:

Se adecuarán los procedimientos de trabajo para reducirlas al mínimo posible. No obstante y teniendo en cuenta el carácter de los servicios que prestamos podrán realizarse horas extraordinarias cuando las exigencias del servicio así lo demande. En caso de realización de horas extraordinarias estas se abonarán de acuerdo con las cuantías expuestas en la tabla anexa.

Si las horas extraordinarias se realizaran en domingo, festivos o jornadas de descanso su cuantía se incrementará en un 40%. El sábado no tendrá a estos efectos consideración de jornada de descanso.

h) Complemento de retén de incendios:

Dado que las funciones propias de los trabajadores adscritos al retén de incendios implican una disponibilidad permanente, la empresa abonará mediante este complemento a aquellos empleados que estén adscritos a dicho retén al prestar servicios como Oficiales maquinistas en el Vertedero.

### **Artículo 33. Retribuciones en Caso de Incapacidad Transitoria**

En caso de enfermedad o accidente el trabajador queda obligado, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a la empresa.

Durante el período de baja el trabajador vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales establecidas al respecto. Durante la situación de baja el trabajador no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada.

Las retribuciones del trabajador en caso de I.T. por enfermedad común, se percibirán los porcentajes referidos siempre a la base de cotización del mes anterior y serán las siguientes: Los tres primeros días, el 40%, del cuarto al decimoquinto percibirá el 60%, del decimosexto al vigésimo primero, el 70%, del vigesimosegundo al cuadragésimo día percibirá el 100%, del cuadragésimo al sexagésimo el 85%.

En caso de accidente laboral, el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja.

En caso de hospitalización, percibirá el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día, con un máximo de 40 días.

#### **Artículo 34. Dietas**

Las dietas se satisfarán como compensación por los gastos que han de realizar al desplazarse por necesidades de la empresa y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la empresa, y se realizase alguna comida por cuenta del empleado por no regresar al lugar de partida dentro de la jornada, la empresa abonará el importe de la misma, previa presentación de la factura con el visto bueno de su superior más inmediato, hasta un máximo de 9 euros., por persona.

### **Capítulo VI. Seguridad y Salud**

#### **Artículo 35. Seguridad y Salud en el Trabajo**

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación adoptándose las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Durante la vigencia de este convenio se nombrará un Delegado de Seguridad y Salud.

#### **Artículo 36. Obligaciones y Derechos de los Trabajadores**

El Trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas



en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes.

### **Artículo 37. Reconocimientos Médicos**

La empresa facilitará que todo el personal realice un reconocimiento médico adecuado y como mínimo una vez al año. Se orientará, preferentemente, a las enfermedades más habituales del colectivo, efectuándose dentro de la jornada laboral y haciendo entrega al trabajador del resultado del reconocimiento.

### **Artículo 38. Equipos de Protección**

La empresa dotará a los trabajadores de los equipos de protección personal que sean convenientes para desempeñar la actividad laboral con las máximas garantías de seguridad. Los equipos de protección personal solo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos excepcionales. Deberá utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será comprensible para los trabajadores. Antes de elegir un equipo de protección individual, la empresa tendrá la obligación de proceder a una apreciación del equipo que se propone utilizar para verificar en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente e informara a los delegados de prevención sobre dichos equipos. Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, se informará a los trabajadores de todas las medidas que se adopten en lo referente a la seguridad y la salud cuando utilicen los equipos de protección individual dándoles la formación pertinente para su uso.

### **Artículo 39. Delegado de Prevención**

Las competencias del Delegado de Prevención son las siguientes:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultado por la dirección de la empresa con carácter previo a la toma de decisiones que repercutan en la seguridad y salud laboral.
- d) Comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

### **Artículo 40. Vestuario y Útiles de Trabajo**

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo y como mínimo entregará un uniforme de invierno y otro de verano, incluida una gorra a solicitud del trabajador.

Se abonará un importe de 20 €/mensuales únicamente a aquellos trabajadores que decidan mantener la limpieza de la ropa de trabajo por sus propios medios.



Dicho plus dejará de percibirse si dicha labor es desarrollada por la Empresa.

Previa justificación el trabajador podrá solicitar, dentro de la uniformidad, las prendas que mejor se adecuen a sus funciones.

Todos los trabajadores tendrán a su disposición las herramientas y útiles de trabajo adecuados a la función a desarrollar. En los trabajos penosos o en los que manipulen materias tóxicas se facilitarán los medios de limpieza y protección adecuados.

Respecto a las prótesis oculares, si su rotura fuera causa de la ejecución del trabajo, serán repuestas por la Empresa.

#### **Artículo 41. Retirada del Permiso de Conducir**

En el supuesto que un conductor, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir, excepto en los supuestos en que dicha retirada sea derivada de alcoholemia o consumo de sustancias tóxicas, la empresa lo acoplará a un puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional de operarios. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

### **Capítulo VII. Derechos Sindicales**

#### **Artículo 42. La representación Legal de los Trabajadores**

La representación legal de los trabajadores será la emanada de las elecciones realizadas. Se mantendrá la actual composición numérica del Comité de Empresa durante la vigencia del mismo. Se acuerda fijar un crédito horario para cada uno de los miembros del Comité de 20 horas que podrán ser acumuladas entre los miembros de cada candidatura e igualmente podrán ser acumuladas dentro de un trimestre natural.

#### **Artículo 43. Derecho de Reunión**

1.— Los trabajadores de la empresa podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión los Delegados de Personal, sin perjuicio de lo establecido en la L.O.L.S.

2.— Corresponde a la Dirección de la empresa recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los siguientes requisitos formales:

- a) Formularse la petición con una antelación de 48 horas.
- b) Señalar día y hora de la celebración.
- c) Remitir el Orden del Día.



d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, y de los asesores sindicales que estarán presentes en la misma.

3.— Si en el plazo de 24 horas a la fecha de la celebración la empresa no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse esta sin otro requisito.

4.— En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la empresa.

5.— Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

b) Que el total de las reuniones que se celebren no supere el número de 6 horas mensuales.

#### **Artículo 44. Disposiciones Generales**

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, en la medida de lo posible, los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

### **Capítulo VIII. Régimen Disciplinario**

#### **Artículo 45. Facultad Sancionadora**

Los trabajadores serán sancionados por la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, dejando a salvo la responsabilidad, de cualquier índole, que pudieran incurrir los mismos.

#### **Artículo 46. Faltas o Infracciones**

Las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) Son consideradas faltas leves:

1. . Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. . De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.





3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos de considerará como falta grave o muy grave.
4. . No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
6. . No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
7. . Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
8. . Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
9. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
10. . No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
11. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
12. Usar los equipos de aseo (cepillo, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.
13. . Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
14. . Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.
15. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
16. Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las repuestas al dirigirse a sus superiores.
17. Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.

18. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

19. . Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

20. . El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

21. . Cualquier otra de semejante naturaleza.

B) Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

3. Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.

4. . Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean , estando de servicio.

5. . La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7. cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8. . Dormir durante la jornada de trabajo.

9. . Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10. . Falta notoria de respeto o consideración al público.

11. . Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio.

12. . Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

13. Falta notoria de respeto a sus compañeros o sus jefes.

14. Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.

15. . Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así



como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

16. . La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

17. El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración, a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros.

18. . Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas.

19. . Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

20. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

21. . Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

22. Realizar colectas o recoger firmas no autorizadas expresamente.

23. . Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

24. . No prestar la diligencia o atención debida en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros la empresa o terceros.

25. . La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer un uso indebido de los mismos.

26. . La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad.

27. . No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

28. . Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

29. . La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

30. . La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean



de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

31. . La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

32. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

33. . El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

34. . La alteración o permuta de turnos o trabajos, sin autorización del superior jerárquico.

35. . Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

36. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta, parte de trabajo o de maquinaria y sus incumplimientos.

37. . La autolesión, cuando se cure antes de dos días.

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte días durante el año.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo, o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

4. . Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa que queda implicar des-confianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. . Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos

reservados a la empresa o de sus trabajadores.

9. . La embriaguez o toxicomanías que repercutan negativamente en el trabajo.
  10. . El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
  11. . La competencia desleal.
  12. . La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
- 12 Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla. Número 221 Lunes 23 de septiembre de 2013
13. . Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.
  14. . Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración, así como el acoso moral y sexual, a los superiores, compañeros o subordinados.
  15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasiona grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
  16. . La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
  17. . El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
  18. . La desobediencia continuada o persistente.
  19. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.
  20. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
  21. . La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.
  22. . La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
  23. . Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.



24. . Las faltas de semejante naturaleza.

### **Artículo 47. Prescripción**

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todos hábiles, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 48. Sanciones**

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan. La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente. Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

## **Capítulo IX. Medidas Sociales**





### **Artículo 49. Acoso Moral o Sexual**

Ante situaciones de acoso a las trabajadoras/es, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral, la afectada/o podrá denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta Comisión decida adoptar con la conformidad de la interesada/o, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que la afectada/o así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición de la interesada/o.

### **Artículo 50. Rotura de Gafas**

Cada trabajador/a que demuestre, mediante factura, necesitar gafas graduadas, por rotura en tiempo de trabajo, recibirá por parte de la Empresa un importe máximo de 260 €.

### **Artículo 51. Ayuda Escolar**

El personal afectado por este convenio con contrato indefinido con hijos, percibirán por parte de la Empresa un plus escolar por cada uno de ellos matriculados en centros oficiales de formación reglada o guardería, por un importe de 80 € para los primeros y de 50 € en el caso de guardería.

Esta cantidad se percibirá de una sola vez, previa presentación del certificado de escolaridad correspondiente y se abonará con la mensualidad de octubre.

### **Artículo 52. Ayuda Discapacidad**

Los trabajadores con hijos discapacitados físicos o psíquicos con una discapacidad igual o superior al 33% percibirán una ayuda económica mensual por importe de 40 €, siempre que consten acreditadas por el organismo oficial competente.

### **Cláusula Adicional Primera.**

Para que el personal que presta actualmente sus servicios en talleres, vertedero y recogida de R.S.U. y que no tiene el carnet de conducir de la clase C-1 pueda obtener el mismo, el empleado de estos servicios que esté interesado deberá comunicarlo a la empresa para que ésta pueda incluirlo en el Plan de Formación y ofrecerlo a la plantilla si fuese posible.

### **Tablas Salariales 2012**



Grupo	Puesto de Trabajo (2011)	Puesto de Trabajo (2012)	Salario Base	Plus Transp.	Plus Asistencia	C. Tóxico Penoso	Compl. Resp./Act.	Mes Total	P/Extras 3	Anual	6D02 Primas	6D03 P/Fest.	6D05 F/S.D.
I. MANDOS INTERMEDIOS	Jefe de Planta	Jefe planta	983,16	148,92	109,53	—	1.188,51	2.430,12	1.282,37	33.008,61	—	—	—
	Encarg. Gral Pl. y Vertedero	Encarg. Gral Pl. y Vertedero	775,12	148,92	109,53	—	894,06	1.927,63	1.282,37	26.978,70	—	—	—
	Capataz	Capataz	775,12	148,92	109,53	—	927,15	1.960,73	1.282,37	27.375,82	—	—	—
II. ADMINISTRATIVOS	Oficial Administrativo 2ª	Oficial administrativo	887,31	148,92	109,53	—	563,51	1.709,27	887,31	23.173,21	—	—	—
	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	842,94	148,92	109,53	—	321,05	1.422,44	841,30	19.593,18	—	—	—
III. OFICIALES	Oficial 1ª Mecánico	Oficial Mecánico/soldador	775,13	148,92	109,53	193,77	217,40	1.444,75	1.282,37	21.184,11	13,11	18,36	112,61
	Oficial 1ª Soldador	Oficial Mecánico/soldador	775,13	148,92	109,53	193,77	217,40	1.444,75	1.282,37	21.184,11	13,11	18,36	112,61
	Ofic. 1ª Planta Transferencia	Oficial Mecánico/soldador	775,13	148,92	109,53	193,77	217,40	1.444,75	1.282,37	21.184,11	13,11	18,36	112,61
	Oficial/a 1ª Operador/a Planta	Oficial maquinista/op. cisterna	775,13	148,92	109,53	193,77	184,87	1.412,22	1.282,37	20.793,77	13,11	18,36	112,61
	Ofic. 1ª Mecaun-Oper-Cisterna	Oficial maquinista/op. cisterna	775,13	148,92	109,53	193,77	184,87	1.412,22	1.282,37	20.793,77	13,11	18,36	112,61
	Oficial 1ª maquinista/operador residuos	Oficial maquinista/op. cisterna	775,13	148,92	109,53	193,77	184,87	1.412,22	1.282,37	20.793,77	13,11	18,36	112,61
	Ofic. 1ª Conductor-Mecánico	Oficial conductor mecánico	775,13	148,92	109,53	193,77	168,60	1.395,95	1.282,37	20.598,50	13,11	18,36	112,61
IV. PERSONAL OPERARIO	Peón Especializado	Peón	731,81	148,92	109,53	146,36	0,00	1.136,63	847,71	16.182,66	9,47	13,26	93,86
	Peón	Peón	731,81	148,92	109,53	146,37	0,00	1.136,64	847,71	16.182,79	9,47	13,26	90,58

**Tablas Salariales 2013**

Grupo	Puesto de Trabajo (2012)	Salario Base	Plus Transp.	Plus Asistencia	C. Tóxico Penoso	Compl. Resp./ Act.	Mes Total	P/Extras 3	Anual	6D02 Primas	6D03 P./Fest.	6D05 F./S.D.
I. MANDOS INTERMEDIOS	Jefe planta	988,07	149,67	110,08	—	1.194,45	2.442,28	1.288,78	33.173,65	—	—	—
	Encarg. Gral Pl. y Vertedero	778,99	149,67	110,08	—	898,53	1.937,27	1.288,78	27.113,59	—	—	—
	Capataz	778,99	149,67	110,08	—	931,79	1.970,53	1.288,78	27.512,69	—	—	—
II. ADMINISTRATIVOS	Oficial administrativo	891,74	149,67	110,08	—	566,33	1.717,82	891,74	23.289,07	—	—	—
	Auxiliar Administrativo	847,15	149,67	110,08	—	322,65	1.429,55	845,51	19.691,15	—	—	—
III. OFICIALES	Oficial Mecánico/soldador	779,00	149,67	110,08	194,74	218,49	1.451,97	1.288,78	21.290,03	13,18	18,45	113,18
	Oficial maquinista/op. sistema	779,00	149,67	110,08	194,74	185,79	1.419,28	1.288,78	20.897,74	13,18	18,45	113,18
	Oficial conductor mecánico	779,00	149,67	110,08	194,74	169,44	1.402,93	1.288,78	20.701,50	13,18	18,45	113,18
IV. PERSONAL OPERARIO	Peón	735,47	149,67	110,08	147,10	0,00	1.142,32	851,94	16.263,70	9,52	13,33	91,03