

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERIA DE EMPLEO
DELEGACION PROVINCIAL DE HUELVA

RESOLUCIÓN de 14 de Julio de 2005, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa CESPA, S. A. (HUELVA CAPITAL).

Expte. núm.: 1572.

Código de Convenio: 2101771.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Huelva Capital de la empresa CESPA, S. A., que fue suscrito con fecha 26 de Abril de 2005 por los representantes de la empresa y por los miembros del Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, en el Real Decreto 1040/ 81, de 22 de Mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo y en el Real Decreto 4043/82 de 29 de Diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía y en los Decretos 11/2004, de 24 de Abril y 203/2004, de 11 de Mayo, sobre reestructuración de Consejerías y Delegaciones, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo de trabajo en el registro correspondiente, con notificación a las partes que lo han suscrito.

Segundo: Disponer la remisión del texto original de dicho convenio colectivo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a los efectos prevenidos en el Real Decreto 1.040/81, de 22 de Mayo.

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

Huelva, a 14 de Julio de 2005.-El Delegado Provincial.

Fdo.: Juan Márquez Contreras.

**CONVENIO COLECTIVO DE. CESPA, S. A. CON SU
PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA
RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS Y
ELIMINACIÓN DE LAS MISMAS EN HUELVA CAPITAL
01/01/2005 A 31/12/2007**

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

1.1.- El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que están afectos a los servicios de limpieza viaria, recogida de basuras y eliminación de las mismas que la empresa CESPA, S. A., tiene concertados con el Ayuntamiento de Huelva.

1.2.- La aplicación del presente convenio afectará a todos los trabajadores que se incorporen al centro de trabajo descrito en el párrafo anterior

Artículo 2. Vigencia, Duración, Incrementos y Prórroga.

2.1.- El presente convenio entrara en vigor el día de su firma por las partes, retrotrayéndose sus efectos retributivos al 1 de Enero del 2005.

2.2.- La duración del convenio será de TRES AÑOS, con lo cual estará vigente hasta el treinta y uno de Diciembre del año 2007, excepto en aquellos Artículos que expresamente se disponga lo contrario.

2.3.- Durante la vigencia del presente Convenio, las retribuciones serán revisadas en base a la siguiente escala:

Primer año: Contempladas en el presente convenio.

Segundo año: IPC real del año 2.005 + 0,30 %.

Tercer año: IPC real del año 2006 + 0,45%.



2.4.- Será renovado tácitamente por el plazo de un año si no media denuncia del mismo por alguna de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de vencimiento. Caso de no denunciarse, sus conceptos económicos se incrementarán en la misma proporción que aumente el índice de precios al consumo del año de su vigencia más un punto.

2.5.- Denunciado por alguna de las partes el convenio, el mismo permanecerá en vigor hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.

Artículo 3. Compensación y Absorción.

3.1.- Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas.

3.2.- Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad.

4.1.- Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán contempladas globalmente, en cómputo anual.

4.2.- En el supuesto de que la jurisdicción competente en uso de sus facultades, no aprobara alguno de los artículos contenido en este convenio, el mismo quedará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado dicho convenio en su totalidad.

Artículo 5. Garantías Personales.

5.1.- Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las pactadas en este convenio, manteniéndose dicho respeto de forma estrictamente personal.

Artículo 6. Comisión Paritaria de Interpretación.

6.1.- La comisión paritaria, como comisión mixta, estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa. Ambas partes podrán estar asistidas por los





asesores que estimen pertinentes, los cuales tendrán voz pero no voto.

6.2.- Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional las partes se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

6.3.- Las cuestiones que se promuevan ante la comisión adoptaran 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 deberá reunirse en un plazo no superior a las setenta y dos horas. Debiendo resolver en el improrrogable plazo de tres días transcurrido el cual quedara abierta la vía administrativa o jurisdiccional.

6.4.- La Comisión Paritaria adoptara sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en el caso de que no exista acuerdo entre ambas partes.

6.5.- Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

6.5.1.- interpretación de los preceptos del presente convenio.

6.5.2 - Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

6.5.3.- Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que forman parte del mismo.

Artículo 7. Legislación Supletoria.

7.1.- En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del sector de limpieza pública viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, y limpieza y conservación del alcantarillado, publicado en el B.O.E. N.º 58 DEL 07/03/1996.

Capítulo II. Condiciones económicas.

Artículo 8. Retribuciones.

8.1.- Se establece para el personal afectado por este convenio las siguientes retribuciones:

8.1.1.- Salario Base

8.1.2.- Ajustes Diferencias en las Nóminas





8.1.2.- Antigüedad

8.1.3.- Plus de Nocturnidad

8.1.4.- Plus de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad

8.1.5.- Pagas Extraordinarias de verano y navidad

8.1.6.- Paga Extraordinaria de Beneficio

8.1.7.- Paga del Patrón

8.2.- El abono de los salarios se efectuara mediante transferencia bancaria, solo en casos excepcionales se abonara por cheque-bancario.

Artículo 9. Anticipos.

9.1.- Los trabajadores que lo soliciten recibirán los días quince de cada mes un anticipo a cuenta de su salario por una cantidad máxima de 500 €, la solicitud se mantendrá vigente hasta tanto se reciba comunicación que la modifique o extinga.

Artículo 10. Salario Base.

10.1.- La cuantía del salario base, para cada categoría profesional, es la que figura en la tabla salarial anexa de este Convenio.

Artículo 11. Nóminas y Ajuste Diferencias en las Nóminas.

11.1.- A todos los trabajadores la Empresa le hará entrega en un sobre cerrado, de una copia de la nómina.

11.2.- La Empresa se compromete a que cualquier defecto en las nóminas de los trabajadores que sea superior a 60 €, se abonará en un plazo no superior a 7 días a partir de su conocimiento y comprobación por parte de la Empresa, y los inferiores se abonaran con la nómina del mes siguiente.

11.3.- Partiendo de la base que lo correcto es que las nóminas de los trabajadores contemplen lo que realmente les corresponde a cada trabajador por su trabajo realizado y entendiendo que cabe la posibilidad de defectos en las mismas, la Empresa se compromete a que cualquier reclamación de los trabajadores, será atendida por personal cualificado para resolver con la máxima celeridad las reclamaciones a que haya lugar.

11.4.- Se establecen las días ocho y diez de cada mes en horario de once a trece horas para las correspondientes reclamaciones.

Artículo 12. Antigüedad.





12.1.- El personal afectado por este convenio disfrutara de incrementos por antigüedad, sobre el salario base, con arreglo a los siguientes porcentajes:

12.1.1.- A los dos primeros años: 5%

12.1.2.- A los cuatro años: 7%

12.1.3.- A los cinco años: 10%

12.1.4.- A los diez años: 15%

12.1.5.- A los quince años: 25%

12.1.6.- A los veinte años: 40%

12.1.7.- A los veinticinco años: 60%

12.2.- Dichos porcentajes se aplicaran sobre el salario base de convenio, desde el primero de Enero del año en que se produzca el incremento, abonándose por día natural.

Artículo 13. Plus de Nocturnidad.

13.1.- Los trabajadores tendrán derecho al plus de nocturnidad, siempre que su jornada total o parcial, este comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

13.2.- La cuantía de este plus, será del VEINTICINCO POR CIENTO sobre el salario base. Caso de no realizarse la jornada completa, este plus se pagara de forma proporcional a las horas nocturnas realizadas. El referido plus solamente se percibirá los días efectivos de trabajo y por dichas horas, salvo en aquellos Artículos en que se exponga lo contrario.

Artículo 14. Plus de Penoso, Tóxico y Peligroso.

14.1.- El personal afectado por este convenio tendrá derecho a un plus de toxicidad, cuya cuantía será del VEINTE POR CIENTO sobre el salario base de convenio.

14.2.- El plus penoso, tóxico y peligroso se abonará por día efectivo de trabajo, salvo en aquellos Artículos en que se exponga lo contrario.

Artículo 15. Pagas Extraordinarias.

15.1.- El personal afectado por este convenio, percibirá las siguientes pagas extraordinarias:



15.1.1.- Paga de Verano. Se devengara anualmente desde el 1 de Enero al 30 de Junio, incluidos los días de I.T., abonándose con la mensualidad del mes de Junio en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa, mas la antigüedad que corresponda a treinta días de salario base de convenio.

15.1.2.- Paga de Navidad. Se devengara desde el 1 de Julio al 31 de Diciembre, incluidos los días de I.T., abonándose con la mensualidad del mes de Noviembre en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa, más la antigüedad que corresponda a treinta días de salario base de convenio.

15.1.3.- Paga de Beneficio. Se devengara desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre, incluido los días de I.T., abonándose con la mensualidad del mes de Febrero del año siguiente a su devengo en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

15.2.- También se concederán al personal anticipos de las pagas extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre, por un valor máximo unitario de 600 € por trabajador y paga.

15.3.- Estos anticipos se concederán previa solicitud del interesado por rigurosa orden de entrada en el departamento de RR.HH, de la Empresa.

15.4.- Las cantidades anticipadas serán descontadas de una sola vez en la paga extraordinaria correspondiente y la Empresa comunicará al Comité de Empresa en el plazo más breve posible, una relación de los trabajadores a los cuales se les ha concedido dicho anticipo.

Artículo 16. Paga del Patrón.

16.1.- El personal afectado por este convenio, percibirá una paga del patrón.

16.2.- Esta paga se devengara anualmente, desde el 1 de Noviembre al 31 de Octubre del año siguiente incluidos los días de I.T., y se abonara con la mensualidad del mes de Octubre en la cuantía que figura en la tabla anexa.

Artículo 17. Plus Ad Personan.

17.1.- El personal presente en la Empresa al 31 De Diciembre de 2004, y que hasta la fecha percibía mensualmente un Plus Extra salarial, consolidará la referida cantidad (incrementada en la cuantía en que se incrementen los conceptos salariales reflejados en el presente Convenio) como "Complemento Ad Personan" complemento personal cotizable en su totalidad, y en consecuencia no absorbible ni compensable, incrementándose todos los años en la misma cantidad que el resto de los conceptos salariales del presente Convenio, abonándose por día efectivo de trabajo, siendo para el año 2005 de:





20,63 €	Jefe de Servicios.
18,61 €	Jefe de Administración, encargado de servicios y oficial 1° de taller,.
18,05 €	Oficial 1° Administrativo.
11,61 €	Auxiliar Administrativo, peón especialista y guarda.
19,18 €	Jefe de taller.
17,13 €	Inspector.
11,98 €	Oficial 2° y 3° taller, chapista y lavacoches.
17,25 €	Conductor.
12,33 €	Peón.

Todas estas cantidades se refieren a Euros.

17.2.- A los trabajadores con más de un año de contrato se les abonará el Plus ad personan que le corresponda en su totalidad.

17.3.- A los trabajadores que ejercen su labor en el corre turnos se le abonará dijo Plus a razón de 22 días de trabajo.

17.4- A todos los trabajadores que pasen a ser fijos de plantilla se les abonará el Plus ad personan que le corresponda en su totalidad.

Artículo 18. Plus de Transporte.

18.1.- La Empresa se compromete a abonarles a todos los trabajadores con contrato temporal inferior a un año las siguientes cantidades

18.1.1.- Para el año 2005 72,00 € mensuales.

18.1.2.- Para el año 2006 82,00 € mensuales.

18.1.3- Para el año 2007 82,00 € más IPC año 2006, más 0,45%.

Artículo 19. Horas Extraordinarias.

19.1.- Las horas extraordinarias que realicen, vendrán motivadas por las prestaciones del servicio, por causas de fuerza mayor y las estructurales.

19.2.- A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales, las motivadas por períodos puntas de producción,



ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivado de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

19.3.- A estos efectos se entiende como hora extraordinaria el exceso del tiempo de trabajo sobre la jornada fijada en convenio con una duración superior a los veinte minutos.

19.4.- Cuando se realicen horas extraordinarias, estas se efectuaran dentro de cada servicio, por todo el personal de fauna rotativa.

19.5.- Las horas extraordinarias se abonarán en la cuantía que para una hora extra se fija en la tabla salarial anexa o bien mediante el descanso compensatorio del trabajador, en las fechas y condiciones que se acuerden con la Dirección de la Empresa.

19.6.- La Empresa se compromete a pasar mensualmente información al Comité de empresa, sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior.

Artículo 20. Días Festivos.

20.1.- Cuando por causas ajenas al trabajador, este tuviera que trabajar un día de fiesta, la Empresa abonará por este día la cantidad establecida en la tabla salarial anexa, a cada trabajador, además del resto de los conceptos.

20.2.- Las noches del 24 al 25 de Diciembre y 31 al 1 de Enero, la recogida de residuos sólidos y urbanos se realizará a las cuatro de la tarde del día anterior.

Capítulo III. Condiciones de trabajo.

Artículo 21. Censos.

21.1.- La Empresa confeccionara anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

A) General: en el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro por orden alfabético de apellidos, y con la fecha de ingreso, categoría y D.N.I. de cada trabajador.

B) Especial: por orden de antigüedad de cada trabajador junto con su categoría y puesto de trabajo que ocupa.

21.2.- Estos listados serán expuestos en sitios visibles del centro de trabajo para conocimiento del personal, que tendrán un plazo de treinta días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la Empresa, si se encuentra mal encuadrado, a efectos de que sea realizada por la misma la oportuna corrección. La Empresa queda obligada a contestar en un plazo de quince días.





Artículo 22. Jornada Laboral.

22.1.- La jornada laboral será de 37 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo para el año 2005, para el año 2006 será de 37 horas y 10 minutos y para el año 2007 será de 36 horas y 50 minutos y se realizara con disfrute de dos días de descanso semanal, de los cuales uno de ellos será el Domingo y el otro en turno rotativo, así como tantos festivos como estén contemplados en el Calendario Laboral de la Provincia.

22.2.- El personal que preste sus servicios en jornada continuada tendrá derecho a un descanso de 30 minutos, siendo facultad de la Empresa establecer el horario de descanso de cada turno de trabajo.

22.3.- Si el día de descanso del trabajador cayera en festivo se le dará otro día, previo acuerdo con la Empresa., y en caso de no existir acuerdo, será elegido por el trabajador.

22.4.- El personal técnico y administrativo tendrá jornada intensiva desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre.

22.5.- El personal adscrito al servicio de R.S.U. tendrá una jornada de 6 días de trabajo y 3 de descanso continuado. Este mismo personal será compensado con un Plus de Corre turnos de 104,55 € El Conductor y 89,60 € El Peón.

22.6.- Los contratos eventuales por circunstancias de la producción realizados al amparo de lo establecido en el Art. 15.1B del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser prorrogados hasta un plazo máximo de un año.

Artículo 23. Descanso Entre Jornadas.

23.1.- Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir, al menos doce horas.

Artículo 24. Vacaciones.

24.1.- El personal afectado por este convenio, disfrutara de un período anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales. Durante la misma, el trabajador percibirá por cada día que se encuentre en vacaciones: el salario base, más antigüedad que le corresponda en su caso, y la cantidad proporcional a los días disfrutados fijada en la Tabla salarial en concepto de Bolsa de vacaciones, no salarial y no cotizable.

24.2.- Dicha bolsa de vacaciones total o parcial, se podrá cobrar con la mensualidad anterior al inicio de las vacaciones, siempre que se solicite con quince días de antelación a la fecha de abono de la referida mensualidad.





24.3.- El inicio de las vacaciones no podrá coincidir en domingo o festivo excepto personal del servicio de corre turnos.

24.4.- Se confeccionará un cuadrante de vacaciones con todos los trabajadores y será expuesto en todos los centros de trabajo, antes del día 15 de Diciembre del año en curso, excepto para el personal de contrato.

24.5.- Los trabajadores de la misma categoría, turno y servicio podrán intercambiar sus vacaciones comunicándolo a la empresa con un mes de antelación.

24.6.- El trabajador previo acuerdo con la empresa podrá disfrutar las vacaciones fuera del período vocacional.

Artículo 25. Licencias y Permisos.

25.1.- La Empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, concederá personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso sin sueldo al año, teniendo en cuenta las necesidades de servicio, permaneciendo de alta el trabajador a efectos de la cotización a la Seguridad Social.

En situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar hasta un máximo de treinta días.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 15 días, salvo en caso de urgente necesidad.

25.2.- El personal afectado por este convenio incluidas las parejas de hecho legalmente establecidas, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas, justificándolas debidamente, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

25.2.1.- Licencias por matrimonio: 15 días.

25.2.2.- Matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos.

25.2.2.1.- En la misma localidad: 9 día.

25.2.2.2.- En distinta localidad: 2 días

25.2.3.- Fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge, hijos.

25.2.3.1.- En la misma localidad: 3 días.

25.2.3.2.- En distinta localidad: 5 días.





25.2.4.- Fallecimiento de abuelos, hermanos, hermanos políticos o nietos.

25.2.4.1.- En la misma localidad: 2 días.

25.2.4.2.- En distinta localidad: 4 días.

25.2.5.- Nacimiento de Hijos.

25.2.5.1.- En la misma localidad: 3 días hábiles.

25.2.5.2.- En distinta localidad: 5 días hábiles.

25.2.6.- Hospitalización o intervención quirúrgica de abuelos, padres, hijos, nietos, padres políticos, cónyuge o hermanos e hijos Políticos.

25.2.6.1.- En la misma localidad: 3 días.

25.2.6.2.- En distinto localidad: 5 días.

25.2.7.- Traslado de domicilio habitual: 2 días.

25.2.8.- Exámenes de estudios oficiales: el tiempo necesario para efectuar los mencionados exámenes.

25.2.9.- Examen y renovación del carnet de conducir y del D.N.I. El tiempo necesario.

En los supuestos enumerados en los Arts. 25.2.2, 25.2.3, 25.2.4 y 25.2.6, cuando sean más de un trabajador vinculados consanguíneamente, (hermanos), el disfrute de estos podrá no ser coincidente en el tiempo, siempre que las causas que lo motivan persistan en el momento de dicho disfrute.

Las retribuciones de las licencias anteriormente citadas, se percibirán a razón de Salario base, antigüedad, plus de tóxico, plus ad personam, plus de transporte a quién le corresponda y nocturnidad a aquellos trabajadores que la percibieran. Este Artículo entrara en vigor el día de la firma del convenio, incluidos los conceptos retributivos.

25.3.- La Empresa concederá a los trabajadores hasta un máximo de diez días al año de permisos sin retribuir (sin percibir retribución alguna) para lo cual tendrá que solicitarlo a la dirección de la Empresa con cuatro días de antelación.

Las peticiones solo podrán ser coincidentes en un cinco por ciento de la plantilla.

Artículo 26. Fiesta Patronal.

26.1.- La celebración de la festividad de San Martín de Porres, del día 3 de



Noviembre, afectará a todas las actividades de la Empresa, y tendrá el carácter de abonable y no recuperable, devengándose como día laborable.

26.2.- Si algunos de los trabajadores no pudiesen descansar, se trasladará al día o días que fuese acordado entre la Empresa y el Comité de Empresa.

26.3.- En caso de tener que trabajarlo, la Empresa abonará por este día, un festivo trabajado, doble en Plus de tóxicos, doble en Plus ad personam (por día), doble en Plus de transporte (por día) a quien le corresponda y doble en nocturnidad en su caso.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 27. Organización del Trabajo.

27.1.- La organización del trabajo es facultad de la Empresa, dentro de las normas de este Convenio Colectivo, y de las disposiciones legales. En ningún caso supondrá menoscabo a la dignidad del trabajador o perjuicio en su formación.

Artículo 28. Altas y Bajas en la Empresa.

28.1.- Cuando existan altas de nuevos trabajadores, fijos o eventuales, la Empresa se compromete a comunicarlo al Comité de Empresa, indicando apellidos, nombre y categoría del nuevo trabajador. Esto se llevará a efecto en un plazo de cinco días desde la fecha del ingreso.

28.2.- El trabajador que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo a la misma con una antelación de siete días, este plazo será de veinte días para los administrativos y un mes para el personal titulado.

28.3.- Asimismo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con relación a la documentación que se deba entregar al Comité de Empresa.

Artículo 29. Conductores.

29.1.- En el supuesto de que algún trabajador tanto en el ámbito laboral como en el particular sufriera la sanción de retirada del carnet de conducir, la Empresa vendrá obligada a darle un trabajo similar al de su categoría, preferentemente en el servicio de talleres, respetando sus retribuciones salariales, hasta una vez finalizada dicha sanción fuera reintegrado en su puesto de trabajo. En el supuesto de que la sanción se produjera como consecuencia de la embriaguez declarada, al conductor se le acoplara en otro puesto de trabajo preferentemente en el servicio de talleres, con la retribución de su nuevo puesto de trabajo. Una vez cumplida dicha sanción, el trabajador se reincorporara a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando antes de la retirada del carnet.



29.2.- Si la retirada del carnet de conducir fuera por anomalía de la vista u otras circunstancias y, el conductor no pudiera ejercer sus funciones, la Empresa estará obligada a darle un trabajo de guarda o similar.

Artículo 30. Movilidad Funcional.

30.1.- La movilidad funcional en el seno de la Empresa se efectuara sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, solamente se podrá implantar cuando haya sobradas razones organizativas para ello, no obstante será precisa la comunicación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, vendrá limitada por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

30.2.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones de categoría superior a la que tuviese reconocida por un período superior a seis meses, durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

30.3.- Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité de Empresa el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

30.4.- Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

30.5.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a las suyas, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 31. Movilidad Geográfica.

31.1.- Los trabajadores se encuentran adscritos al centro de trabajo definido en el artículo primero del presente convenio colectivo.

31.2.- El traslado de trabajadores será voluntario y se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación al Comité de Empresa, salvo que el trabajador haya sido contratado para prestar sus servicios en diversos centros de trabajo.

31.3.- El traslado de trabajadores no podrá imponer a un trabajador como motivo sanción.

Artículo 32. Modificación Condiciones de Trabajo.



31.1.- La Dirección de la Empresa previa notificación al Comité de Empresa podrá llevar a cabo la modificación sustancial de condiciones de trabajo, en las condiciones establecidas por la legislación vigente.

Artículo 33. Cobertura de vacantes por jubilación.

33.1.- La Empresa se compromete a cubrir las vacantes por jubilación y bajas en la empresa por enfermedad, accidente o muerte en empleo fijo.

33.2.- Estas vacantes se harán efectivas en el mes en que se produzcan dichas bajas y en idénticas categorías o superiores y la empresa estará obligada a comunicarle al Comité de Empresa las vacantes producidas y los trabajadores que han cubierto esas vacantes.

Artículo 34. Proliferación del Empleo Fijo.

34.1.- Se convertirán en indefinidos los siguientes Puestos de trabajo temporales:

34.1.1.- Año 2005 5 Puestos

34.1.2.- Año 2006 6 Puestos

34.1.3.- Año 2007 10 Puestos

34.2.- La Empresa le comunicará al Comité de Empresa el mes de Noviembre de cada año, la relación de los trabajadores que pasan a ser fijos de plantilla.

Artículo 35. Maternidad.

35.1.- En el supuesto de parto, la suspensión en el trabajo tendrá la duración legalmente establecida, distribuyéndose dicho tiempo según la normativa vigente.

Artículo 36. Promoción Interna.

36.1.- Siempre que se produzca una vacante definitiva en una categoría, y siempre que la Empresa decida cubrirla con otro Trabajador, estas vacantes se cubrirán mediante promoción interna, la de un examen posterior y entrevista personal para conocimiento de sus aptitudes. A igualdad de condiciones, se optará por criterios de antigüedad.

Artículo 37. Excedencias.

37.1.- Excedencia forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos por la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.



El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivo la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no será alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

37.2.- Excedencia voluntaria:

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la Empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia. En el caso de excedencia para atender al cuidado de un hijo, y durante el primer año a partir del inicio de la misma, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia para atender al cuidado de un hijo.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Artículo 38. Capacidad Disminuida.

38.1.- Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplara a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, siempre que exista vacante, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y percibiendo el salario correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

38.2.- Si el grado de invalidez declarado fuera de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, la Empresa siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplara al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y percibiendo el salario de su nuevo puesto de trabajo.

38.2.1.- Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante el trabajador



causara baja en la Empresa percibiendo:

38.2.1.1.- Para el caso de invalidez permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral, 140,65 euros por año de servicio.

38.2.2.- La cantidad que se recoge en el artículo referente al Seguro colectivo de accidente del convenio por incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 39. Garantía de Empleo.

39.1.- En caso de terminación del contrato administrativo con el Excmo. Ayuntamiento por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores quedando el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de la actual Empresa, reconociendo expresamente a la representación sindical de los trabajadores y al convenio en vigor, y en su defecto se estará a lo establecido por el artículo cuarenta y cuatro del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del Sector de limpieza pública viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, y limpieza y conservación de alcantarillado publicado en el B.O.E. N.º 58 el 07/03/1996.

Capítulo V. Mejoras socio económicas.

Artículo 40. Anticipos Reintegrables.

40.1.- Se creara un fondo de 15.659 para la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores fijos con más de seis meses de antigüedad que acrediten necesitarlos.

40.2.- El fondo será gestionado conjuntamente entre la Empresa y el comité de empresa.

40.3.- Dichos anticipos reintegrables se entregarán en un plazo nunca superior a cinco días a contar desde el momento en que la comisión de préstamos de su aprobación, o en su caso al menos la firma de al menos tres miembros del comité de empresa.

40.4.- No se concederán anticipos reintegrables a aquellos trabajadores que habiendo abonado con antelación uno, no haya transcurrido al menos cuatro meses desde el último abono y siempre y cuando no entienda la comisión de préstamos que es necesario darle dicho anticipo antes de los cuatro meses antes citados.

40.5.- Se reservará obligatoriamente 5.000 € del fondo para la concesión de anticipos reintegrables para casos de enfermedad (que se justifiquen con la pertinente documentación), serán de carácter prioritario, y no se tomará en



cuenta en dichos casos el párrafo 41.4 de dicho artículo.

40.6.- El abono mensual de dichos anticipos se efectuara con un descuento mensual en nómina del diez por ciento del total solicitado, esto no implica que la comisión de préstamos estime conveniente un descuento inferior, siempre respetando posible descuentos superiores solicitados por los trabajadores.

40.7.- Los descuentos se harán por nómina y la empresa será la encargada de proporcionar al comité de empresa mensualmente un listado con la siguiente información:

40.7.1.- Relación de los trabajadores con anticipos reintegrables.

40.7.2.- Total del importe concedido.

40.7.3.- Total del importe disponible.

40.7.4.- Total del importe disponible para casos de enfermedad.

40.7.5.- Relación de peticiones de todos aquellos trabajadores que soliciten anticipos reintegrables y comunicárselo al comité de empresa en el plazo lo más breve posible.

Artículo 41. Accidente de Trabajo.

41.1.- Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa le abonará la diferencia existente entre las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social por incapacidad temporal y el 100% de su salario de una mensualidad normal de trabajo, desde el día de la baja y mientras dure la mencionada incapacidad.

41.2.- A efectos de este artículo se entiende por salario mensual normal, al calculado por la siguiente fórmula:

Salario Base + antigüedad + (plus de tóxico 21 días) + (plus de nocturnidad 21 días si el mes anterior prestó sus servicios en el turno de noche) + (los complementos personales que pueda tener cada trabajador y el plus de transporte a quien le corresponda).

Para el cálculo diario se dividirá entre 30.

Artículo 42. Enfermedad.

42.1.- En los supuestos que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, derivada de Enfermedad o Accidente no Laboral la Empresa le abonará la diferencia existente entre las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social por I.T. y el 100% de su salario de una



mensualidad normal, desde el cuarto día de la fecha de baja.

Para el cálculo del salario mensual normal, a efectos de este artículo, será de la misma forma que el artículo anterior excepto los complementos personales que pueda tener cada trabajador y el plus de transporte (a quien le corresponda).

42.2.- Cuando el trabajador necesite hospitalización o sea intervenido quirúrgicamente que suponga inmovilización en domicilio, tendrá el mismo tratamiento que en el caso de accidente laboral, desde el día de la hospitalización o intervención y por el tiempo que se mantenga la inmovilización.

Artículo 43. Seguro Colectivo de Accidente.

43.1.- Por la Empresa se concertará una póliza de seguros con la entidad aseguradora que estime conveniente en la que cubrirán los siguientes conceptos y cuantías:

43.1.1.- Muerte de accidente laboral: 12.841 €.

43.1.2.- Incapacidad total o absoluta por accidente de trabajo: 19.260 €.

43.1.3.- Muerte que sea consecuencia de accidente no laboral o enfermedad: 6.420 €.

43.2.- La Empresa entregara copia de este seguro al Comité de Empresa.

43.3.- Si transcurridos 6 meses la Compañía

Aseguradora no ha abonado el importe establecido, la Empresa procederá al abono correspondiente, en concepto de adelanto y reservando el derecho a resarcirse ante la Compañía de Seguros.

Artículo 44. Jubilación.

44.1.- Las partes acuerdan que la jubilación será al cumplir el trabajador la edad de 65 años, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para la obtención de una pensión. La Empresa se compromete a cubrir las plazas que por esta razón quedaran vacante en idénticas categorías.

Artículo 45. Jubilación Anticipada.

45.1.- Los trabajadores podrán solicitar la jubilación anticipada siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Seguridad Social, en los siguientes supuestos:

45.1.1.- Jubilación total: Para ello será necesario que el trabajador tenga 64 años.



45.1.2.- Jubilación parcial: Al trabajador le deben faltar al menos 3 años para cumplir la edad de jubilación fijada en los 65 años.

45.2.- Una vez formalizada la solicitud la Empresa realizará los trámites que legalmente vengan establecidos para dar cumplimiento a la misma.

45.3.- Los trabajadores con 64 años que deseen jubilarse anticipadamente, podrán hacerlo acogiéndose al R.D. 1.194/85 de 17 de Julio (B.O.E. del 20/07/85).

Artículo 46. Complemento de Jubilación.

46.1 - Al producirse la jubilación de un trabajador, la Empresa le abonará en concepto de ayuda por la misma la cantidad que a continuación se detalla:

Edad del solicitante	Premio Jubilación
60 Años	7.231 €
61 Años	4.649 €
62 Años	3.100 €
63 Años	186 € Por año de servicio
64 Años	150 € Por año de servicio
65 Años	141 € Por año de servicio

Artículo 47. Complemento Escolar.

47.1.- El personal afectado por este Convenio y con sus hijos en edad escolar, percibirá por parte de la Empresa un Plus escolar por cada uno de los hijos que realicen los estudios que a continuación se detallan:

47.1.1.- Preescolar: 30,74 €.

47.1.2.- Primaria y primer ciclo de secundaria: 156,82 €.

47.1.3.- 2º ciclo de secundaria, 1º de bachiller y FP grado medio: 241,39 €.

47.1.4.- 2º ciclo de bachiller, FP grado superior y estudios universitarios: 482,74 €.

47.2.- Estas cantidades se percibirán de una sola vez, previa presentación del certificado de escolaridad correspondiente y se abonará con la mensualidad de OCTUBRE.

Artículo 48. Ayuda a Minusválidos.

48.1.- La Empresa abonará a los trabajadores que tengan hijos discapacitados, en un grado de minusvalía de al menos un 33%, una ayuda de 200 € por hijo y si el grado de minusvalía es superior al 65% dicha ayuda será de 210 € mensuales por





cada hijo. Para tener derecho a esta ayuda, deberán los trabajadores presentar la documentación necesaria para acreditar la aludida discapacidad.

48.2.- Esta ayuda se abonará sea cual sea la situación en la que se encuentre el trabajador.

48.3.- La Empresa se compromete a reservar cinco plazas para trabajadores minusválidos.

Artículo 49. Defensa Jurídica.

49.1.- En el supuesto que un trabajador se viera involucrado en un altercado estando ejerciendo el servicio designado por la empresa y fuese detenido a consecuencia del mismo, la Empresa le facilitará la defensa jurídica y correrá con las indemnizaciones a que hubiera lugar, siempre y cuando los altercados no sean originados por el mencionado trabajador.

Artículo 50. Defensa del Trabajador.

50.1.- Se creará una comisión entre la empresa y el comité de empresa con igual número de miembros que en el supuesto de que un trabajador fuese detenido por el motivo que fuera y concurriera sentencia firme de privación de libertad, determinase si se le respeta mientras dure dicha situación, el puesto de trabajo que venía ocupando, siempre que no sea reincidente.

Capítulo VI. Salud laboral.

Artículo 51. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

51.1.- Se estará a las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo y sus ordenanzas.

51.2.- La Empresa tomará todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores que no trabajando en equipo, realizan su tarea entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, garantizando en todos los casos la seguridad personal

51.3.- Para evitar posibles inhalaciones de humo todos los recolectores y las cubas de baldeo deben de llevar el tubo de escape hacia arriba.

51.4.- Todos los trabajadores dispondrán de taquillas en perfecto estado y ajustándose a la ley de prevención de riesgos laborales.

51.5.- Todos los centros de trabajos deben de tener los vestuarios provistos de aseos, servicios, botiquines y duchas en perfectas condiciones de seguridad e higiene y provistos de agua caliente.





51.6.- Todos los vehículos dispondrán de un botiquín de urgencia en uso, un extintor y triángulos homologados.

Artículo 52. Reconocimiento Médico.

52.1.- Se realizará por los servicios médicos de la

Empresa o por cualquier otro, un reconocimiento médico bianual que consistirá:

52.1.1 - En un estudio clínico general.

52.1.2.- Análisis de sangre y orina.

52.1.3.- Examen de vista y oído.

52.1.4.- Radiografía, siempre que sea solicitada expresamente por el trabajador o sea considerado necesario por los servicios médicos.

52.2 - El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador antes de que finalice el año en que tuviera lugar.

52.3.- A todos los trabajadores se les entregará una cartilla sanitaria.

Artículo 53. Ropa de Trabajo.

53.1.- Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones a los trabajadores, la Empresa quedará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropa y demás artículos y neceseres necesarios.

53.2.- A tal efecto suministrará los equipos en la cantidad o cuantía que a continuación se detalla:

53.2.1.- Tres Pantalones.

53.2.2.- Dos camisas de mangas largas y dos de mangas cortas.

53.2.3.- Un chaleco a los Conductores y dos a los Peones.

53.2.4.- Una chaquetilla y una gorra.

53.2.5.- Un traje de agua cada dos años a quien lo necesite.

53.2.6.- Con carácter bianual unas botas de agua a quien las necesite.

53.2.7.- Cada tres años se entregará un anorak.

53.2.8.- Un par de zapatos y botas en cuero o similar anualmente.



53.2.9.- Con respecto al color y la calidad será igual para todo el personal. La Empresa presentara al comité de empresa los modelos a adoptar

53.2.10.- Con respecto a los guantes se repondrán siempre que se entreguen los rotos.

53.2.11.- Todo el vestuario por motivos de seguridad deben de llevar incorporado unas bandas refractarias homologadas.

53.2.12 - La Empresa le proporcionará al personal de contrato ropa suficiente para realizar sus funciones, un par de zapatos, traje de agua, botas de agua, guantes y mínimo dos mudas y se le hará entrega de dicho vestuario en presencia de un miembro del comité de empresa.

53.2.13.- Los trabajadores se hacen responsables del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que le suministre la Empresa, cuyo uso será obligatorio.

53.2.14.- La Empresa repondrá cualquier prenda de vestir, previa presentación de la prenda deteriorada como consecuencia de su uso.

53.2.15.- Toda la entrega del vestuario se efectuará en el mes de Enero del año en curso.

53.2.16.- Toda la entrega de ropa se efectuará al trabajador en su puesto de trabajo.

Artículo 54. Mantenimiento de Vehículos y Utilajes.

54.1.- Los camiones por su cometido de recogida de basuras y limpieza deberán lavarse diariamente, incluidos los domingos y festivos por el lavacoches.

54.2.- Las carretillas de limpieza viaria deberán mantenerse en perfecto estado de higiene.

54.3.- La Empresa adoptará las siguientes medidas de carácter técnico y de uso: acondicionamiento de cabinas, visibilidad, control y examen de los vehículos anualmente y retirada de los vehículos con más de diez años de antigüedad.

Capítulo VII. Representación y acción sindical.

Artículo 55. Comité de Empresa.

55.1.- El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores de la misma, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

55.2.- El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario, rigiéndose por su propio reglamento, en todo lo demás se estará a lo





dispuesto en las leyes vigentes.

55.3.- La Empresa facilitará al comité de empresa y a las secciones sindicales debidamente constituidas un local cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades en cuanto a capacidad y dotación de material.

Artículo 56. Crédito Horario.

56.1.- El Comité de Empresa dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros en función de la escala fijada en el Estatuto de los Trabajadores.

56.2.- La utilización de dichas horas se realizará preavisando a la Dirección de la Empresa con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo supuestos de imperiosa necesidad.

56.3.- Los miembros del Comité de Empresa podrán cederse entre si la totalidad o parte de su crédito horario, poniendo en conocimiento de la Empresa dicha circunstancia. Asimismo las horas de crédito horario no utilizadas en un mes podrán acumularse al mes siguiente con un máximo de las horas correspondientes a una jornada de trabajo previa comunicación a la Empresa.

Artículo 57. Empresa de Trabajo Temporal.

57.1.- En el hipotético caso de que la Empresa necesite contratar algún trabajador de la empresa de trabajo temporal, siempre se garantizará que los trabajadores puestos a disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que el resto de la plantilla sujeta a convenio.

Artículo 58. Asamblea de Trabajadores.

58.1.- Realización de asambleas en el centro de trabajo, siempre que no afecte a la prestación del servicio.

58.1.1.- De carácter general: mediante preaviso de veinticuatro horas a la Dirección de la Empresa.

58.1.2.- De carácter sectorial o parcial: mediante preaviso a la Dirección del Centro de veinticuatro horas.

Artículo 59. Cuota Sindical.

59.1.- Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan a que se les descuente de su nómina el importe de la Cuota Sindical del Sindicato que hayan elegido.

59.2.- En todo lo demás se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Disposición final.

Única.- Cláusula de Garantía Salarial.

En el caso, de que durante la vigencia del presente Convenio, el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al treinta y uno de Diciembre de cualquier año un incremento superior al 5% respecto de la cifra resultante al treinta y uno de Diciembre del año anterior, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efecto del uno de Enero del año en que se produzca la mencionada regularización, sirviendo de base para el cálculo de incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla salarial que hubiera servido de base para calcular el incremento de dicho año.

ANEXO I
TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE "CESPA, S. A." EN HUELVA CAPITAL
DEL 01-01-2005 AL 31-12-2005

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS	PAGA PATRON	COMPLEM FESTIVOS	BOLSA VACAC.	HORAS EXTRAS	
						DIA	NOCHE
JEFE SERVICIOS	1.115,05	1.115,05	88,32	63,40	315,58	13,95	
JEFE ADMON	1.064,82	1.064,82	88,32	63,40	315,58	13,20	
OFIC 1º ADVO	1.054,84	1.054,84	88,32	63,40	315,58	13,01	
AUX ADVO	1.031,02	1.031,02	88,32	63,40	315,58	11,82	
ENCARG SERV	1.064,82	1.064,82	88,32	63,40	315,58	13,20	
JEFE TALLER	1.052,53	1.052,53	88,32	63,40	315,58	13,06	14,67
INSPECTOR	1.052,53	1.052,53	88,32	63,40	315,58	12,75	14,36
OF 1º TALLER	1.031,02	1.031,02	88,32	63,40	315,58	12,76	14,33
OFIC 2º TALLER	1.005,43	1.005,43	88,32	63,40	315,58	11,50	13,06
OFIC 3º TALLER	1.005,43	1.005,43	88,32	63,40	315,58	11,50	13,06
CHAPISTA	1.031,02	1.031,02	88,32	63,40	315,58	11,77	13,33
CONDUCTOR	1.010,10	1.010,10	88,32	63,40	315,58	12,35	13,89
PEON ESPECIAL	993,20	993,20	88,32	63,40	315,58	11,32	12,85
PEON	984,00	984,00	88,32	63,40	315,58	11,35	12,86
GUARDA	984,00	984,00	88,32	63,40	315,58	11,28	12,76
LAVACOHES	984,00	984,00	88,32	63,40	315,58	11,29	12,81