



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONCESIONARIA DEL SERVICIO
DE LIMPIEZA PUBLICA Y VIARIA DE GRANADA INAGRA, S.A., Y LOS
TRABAJADORES DE
DICHO SERVICIO.**

Código Convenio: 1800702.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa Inagra, S.A., acordado entre la representación de la Empresa y de los Trabajadores, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo,

Acuerda.

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 19 de julio de 2004.-El Delegado Provincial, fdo.: Luis M. Rubiales López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONCESIONARIA DEL SERVICIO
DE LIMPIEZA PUBLICA Y VIARIA DE GRANADA INAGRA, S.A., Y LOS
TRABAJADORES DE
DICHO SERVICIO.**

EXPOSICION DE MOTIVOS.

Reunida la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Inagra, S.A., con motivo de dar una redacción acorde con los acuerdos que se han concluido en fecha de 29 de abril de 2004 con motivo de la negociación del convenio colectivo para la empresa Inagra, S.A., y sus trabajadores esta comisión y con las oportunas deliberaciones:

Acuerda.

1º. La nueva redacción del texto del Convenio Colectivo de Inagra, S.A., y sus trabajadores que se transcribe a continuación.





2º. Remitir dicho texto a la Delegación provincial de trabajo con la petición de su publicación en el B.O.P. así como las actas, de constitución de la comisión negociadora y final juntos con los textos originales del Convenio Colectivo de Inagra, S.A., y sus Trabajadores.

Capítulo I. Normas estructurales.

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente texto del convenio es firmado por la Comisión negociadora del convenio colectivo de Inagra, S.A. y sus trabajadores, compuesta por el comité de empresa y la empresa, y los delegados de las secciones sindicales en la empresa de los sindicatos CC.OO., C.I.T., U.G.T. y C.N.T.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar la redacción del texto del convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la representatividad de las organizaciones sindicales en el seno de la empresa establecidas legalmente, como la aplicación del Convenio general del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de Alcantarillado B.O.E. núm. 58, y, el carácter normativo o ultra-actividad, el carácter permanente regulados en el artículo 6º del Convenio de Inagra vigente, el nuevo texto de convenio concreta el alcance y la obligación tanto a la empresa actual concesionaria del servicio como a quien o quienes le sustituya y a los trabajadores.

Artículo 3. Concurrencia de Convenios.

La concurrencia de convenios de distinto ámbito territorial, superior a este se resolverá con la aplicación de forma complementaria de los mismos en cada materia, por conceptos homogéneos. Siendo de aplicación el convenio general del Sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de Alcantarillado, como contenido mínimo, en todo aquello que no esté establecido en este.

II. NORMAS GENERALES.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para la empresa Inagra, S.A., y para todos los trabajadores dependientes de la contrata y trabajos para el Ayuntamiento de Granada ya sean los que existen actualmente como los que pudiera haber en el futuro.





Artículo 5. Ordenanza Aplicable.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio, deberá estarse a lo que establecía la Ordenanza Laboral de aplicación para la actividad de Limpieza Pública del sector y asimismo todas las leyes y disposiciones de carácter general que sean de aplicación concretamente. La Ordenanza de trabajo para la actividad de Limpieza Pública pasa a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo en todo lo no regulado en el mismo y que como Anexo I se reproduce su texto, manteniendo pues plena vigencia para el personal al que es de aplicación el convenio, aún cuando la repetida ordenanza de trabajo ha sido objeto de derogación.

Artículo 6. Ámbito temporal, denuncia, prórroga, carácter normativo, carácter permanente o ultra-actividad e incremento salarial.

- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a primero de enero de 2004, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración del mismo será hasta el 31 de diciembre de 2007.

- Denuncia y prórroga.

La denuncia del convenio se podrá hacer hasta quince días antes de su vencimiento.

La misma se efectuará por escrito ante la Delegación de Trabajo y a la otra parte.

De no mediar denuncia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, se producirá la prórroga automática del mismo. Esta, será por períodos de un año.

En caso de prórroga, el presente convenio será incrementado en todos sus efectos económicos en el mismo tanto por ciento en que hubiese subido el IPC en el año anterior más 3 puntos, cada prórroga.

- Carácter normativo.

El presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia normativa hasta tanto no sea negociado y firmado un nuevo convenio colectivo, quedando de este modo cubierto el período de transición entre ambos.

- Carácter permanente.

Tendrán carácter permanente todos los artículos del convenio excepto cuando sean sustituidos por mutuo acuerdo de las partes negociadoras en la elaboración de otro convenio, sin que en ningún caso, puedan suprimirse o modificarse por





laudo o arbitraje al que no se hayan sometido todas las representaciones de cada parte.

- Incremento salarial.

* Las retribuciones económicas para el año 2004, serán las establecidas en la tabla de retribuciones que se indica al final de texto del convenio. Estas se regulan en virtud del acuerdo de 29 de abril de 2004.

Cualquier error en la elaboración de la tabla por este motivo deberá ser corregido.

Revisión salarial 2004. Si al final del año 2004 el IPC de dicho año supera el 2"5 por ciento se aplicará una revisión salarial al alza con carácter retroactivo desde 1º de año. Quedando todas las retribuciones actualizadas a 31 de diciembre de 2004.

* Para el año 2005, las retribuciones actualizadas del año 2004 serán incrementadas en el 2"5 por ciento.

Revisión salarial 2005. Si al final del año 2005 el IPC de dicho año supera el 2"5 por ciento se aplicará una revisión salarial al alza con carácter retroactivo desde 1º de año. Quedando todas las retribuciones actualizadas a 31 de diciembre de 2005.

Además al personal de limpieza viaria por jornada completa (donde se hayan incluidos, guardas, ordenanzas, almaceneros, peones especialistas, limpiadoras/es, y peones de riego), se les incrementarán 30 euros en cada una de las 16 mensualidades (12 meses más las pagas extraordinarias) en el concepto salarial denominado "plus convenio" y al complemento de las pagas extraordinarias.

* Para el año 2006, las retribuciones actualizadas del año 2005 serán incrementadas en el 2"5 por ciento.

Revisión salarial 2006. - Si al final del año 2006 el IPC de dicho año supera el 2"5 por ciento se aplicará una revisión salarial al alza con carácter retroactivo desde 1º de año. Quedando todas las retribuciones actualizadas a 31 de diciembre de 2006.

Además al personal de limpieza viaria por jornada completa (donde se hayan incluidos, guardas, ordenanzas, almaceneros, peones especialistas, limpiadoras / es, y peones de riego), se les incrementarán 60 euros en cada una de las 16 mensualidades (12 meses más las pagas extraordinarias) en el concepto salarial denominado "plus convenio" y al complemento de las pagas extraordinarias.

* Para el año 2007, las retribuciones actualizadas del año 2006 serán



incrementadas en el 2"5 por ciento.

Revisión salarial 2007. - Si al final del año 2007 el IPC de dicho año supera el 2"5 por ciento se aplicará una revisión salarial al alza con carácter retroactivo desde 1º de año. Quedando todas las retribuciones actualizadas a 31 de diciembre de 2007.

Además al personal de limpieza viaria por jornada completa (donde se hayan incluidos, guardas, ordenanzas, almaceneros, peones especialistas, limpiadoras / es, y peones de riego), se les incrementarán 90 euros en cada una de las 16 mensualidades (12 meses más las pagas extraordinarias) en el concepto salarial denominado "plus convenio" y al complemento de las pagas extraordinarias.

Los salarios de los trabajadores de jornada parcial para las jornadas diarias de 6 horas 40 minutos, serán proporcionales al valor día que resulte cada año con relación al cómputo total de retribuciones que resulten para un trabajador de su propia categoría y complementos de puesto de trabajo, incluido el promedio de festivos trabajados por un trabajador a jornada completa y el número de días que resulten cada año tras la aplicación de la reducción de jornada.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones superiores que a título personal, sindical o colectivo tenga establecidas la Empresa con los trabajadores al entrar en vigor el presente Convenio.

Tales condiciones más beneficiosas no podrán ser suprimidas salvo renuncia expresa, y de la representación de los trabajadores.

Toda disposición de rango superior a este Convenio, Acuerdos Confederales, Convenio General del sector, autonómicos, o provincial que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a uno o varios de sus artículos, será incluida en éste con efectos desde su entrada en vigor.

Artículo 8. Comisión Mixta.

Se constituye una comisión de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, compuesta por el Comité de Empresa y el representante de la empresa.

El domicilio de la misma será la Sala de Juntas de la Empresa.

Actuará como presidente el que haya presidido la negociación del presente Convenio. Asimismo, ambas representaciones podrán ser asesoradas por quien cada una de ellas designe de los Sindicatos que tengan representación dentro del





Comité de Empresa, o la Asociación Empresarial que corresponda. Esta Comisión se reunirá cuando cualquiera de las partes considere necesario.

El mismo día de la firma del presente Convenio Colectivo, se constituirá una comisión mixta paritaria para la interpretación del mismo.

Estará integrada por seis representantes de la parte empresarial y seis de la parte social, siendo nombrados/as estos/as últimos/as por las secciones sindicales firmantes del Convenio Colectivo e integrantes del Comité de Empresa.

Esta comisión, se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria. Las decisiones que se adopten por la representación sindical para que sean válidas deberán contener los requisitos del Estatuto de los trabajadores en su artículo 87.

Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 10 días desde la convocatoria.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente en un plazo máximo de 15 días desde el siguiente al que tuvo lugar la reunión.

Capítulo III. Condiciones generales de contratación, garantías y protección del empleo y la estabilidad laboral, regulación de ceses, finiquitos y jubilación.

Artículo 9. Período de prueba.

El período de prueba para cualquier tipo de contrato no podrá ser superior a quince días, excepto el personal técnico titulado o de alta Dirección, que se regulará según la Ordenanza Laboral.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe.

Artículo 10. Garantías de las condiciones laborales.

La empresa está obligada a facilitar a los trabajadores la documentación necesaria tanto al inicio de su contratación como en cualquier momento de la relación laboral y a la extinción del contrato para la gestión de cualquier prestación o servicio que sea necesario por parte de entidades de carácter público. Todo ello dentro de los plazos que le sean exigibles al trabajador por la entidad correspondiente, y como máximo de 10 días.





Entre otras obligaciones se citan:

Contrato de trabajo, justificación del alta en seguridad social, fotocopia del parte de baja diligenciado por el I.N.S.S., certificados de la Empresa en que se haga constar los días por él cotizados y la cuantía de las bases establecidas, fotocopia de los TC2, documentación necesaria a efectos de Jubilación, maternidad, situaciones de riesgo para el embarazo, documentación para la declaración de hacienda, copias de nóminas, retenciones de cuota sindical, justificantes de asistencia al trabajo, partes de justificación de IT que expida el médico de empresa, etc.

Artículo 11. Garantías de la estabilidad en la relación de trabajo.

Primero. Todos los contratos que se suscriban a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tendrán la condición de fijos, salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo (casos de enfermedad, accidente, permisos, vacaciones, excedencias, etc.) Siempre que el contrato que se pacte se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.
- b) Cuando se trate de trabajos eventuales, considerados como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la empresa, fijándose la duración máxima que prevé la normativa laboral vigente.
- c) Los contratos a tiempo parcial, que se concertarán con la normativa legal y convencional vigente, y oído el Comité de Empresa.

Segundo. Los contratos de trabajo serán visados por la Oficina de Empleo y presentados en dicho organismo para su diligenciamiento, siendo devueltos dos ejemplares, uno para la empresa y otro para el trabajador.

Tercero. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la salida de la Oficina de Empleo correspondiente, la Empresa deberá entregar al trabajador copia diligenciada del mencionado contrato. El incumplimiento de dicho requisito será considerado como infracción a la normativa laboral vigente.

Cuarto. Todos los contratos que no tengan la condición de fijos, a su terminación cobrarán una indemnización de un día de sus retribuciones por mes de contrato.

Quinto. Cuando se necesite personal para jornada completa o ampliaciones de jornada se recurrirá al personal con jornada a tiempo parcial.

El personal de jornada parcial tendrá prioridad para este tipo de contratos y para las ampliaciones que se produzcan, en la proporción de dos a uno, siguiéndose el





orden de antigüedad en la empresa.

Sexto. La Empresa y el Comité establecerán durante la duración del Convenio las medidas correspondientes sobre política de empleo, contratos, adecuación de puestos de trabajo (fijos y eventuales), seguro de vida, enfermedad, absentismo.

En relación con los contratados a tiempo parcial, se les dará el máximo de jornadas posibles, intentando igualar y acercarse al salario completo, mediante la modificación, de dichos contratos, a los que se añadirán las jornadas seguras previstas y adaptándose en lo posible a las jornadas imprevistas generadas por absentismo, ampliaciones del servicio, descansos, etc. Si se tratara de nuevos puestos o sustitución de quienes cesen definitivamente en los existentes, se estará al Convenio en cuanto a la relación dos a uno de cada tres puestos a cubrir.

Séptimo. En orden a pasar a mejor horario de trabajo según se produzcan vacantes en los servicios podrán optar por orden de antigüedad en la empresa:

1. Los de jornada partida tendrán preferencia cuando se produzcan vacantes en los turnos de jornada continuada.
2. Los de los turnos de jornada parcial por orden de antigüedad en la empresa.

Artículo 12. Preaviso del cese al personal de la plantilla.

Primero. El plazo de preaviso establecido para comunicar a los trabajadores la rescisión de su contrato, se acuerda en quince días naturales.

Segundo. La empresa, en caso de no cumplir esta obligación abonará en la liquidación el importe del plazo de preaviso establecido en el párrafo anterior.

Artículo 13. Protección del empleo.

En caso de cese, despidos, y otras formas de extinción de contrato de trabajadores fijos

Despido.- Cuando un trabajador sea despedido y en el Juzgado Social se declare el despido improcedente o nulo, la empresa tendrá la obligación de readmitir al trabajador.

Regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectivo según la legislación vigente.- En el caso de una regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectivo según la legislación vigente, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Una indemnización como mínimo de dos meses por año de servicio en la Empresa, que le será satisfecha por la propia empresa.



b) Volver a la Empresa en caso de ampliación de plantilla teniendo preferencia sobre otros que no hubieran estado antes; para ello, la empresa tendrá que comunicárselo con tiempo suficiente.

c) En los supuestos de regulación de plantilla o regulación de empleo individual o colectivo según la legislación vigente se seguirán las normas establecidas legalmente y la antigüedad en orden a quienes tienen preferencia a permanecer en la Empresa.

Artículo 14. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador de la Empresa, se harán por escrito, y ante la presencia de un representante de los trabajadores de la Empresa o del centro de trabajo, quien vendrá obligado a firmar la entrega del mismo al trabajador, haciendo constar sus observaciones en su caso.

También podrá estar presente un representante de los Sindicatos que participan en la negociación. De no cumplirse tales requisitos el finiquito no tendrá carácter liberatorio. Los finiquitos que se realicen a los trabajadores que causen baja por larga enfermedad, no tendrán carácter liberatorio hasta que no dictamine el órgano de la Seguridad Social la invalidez definitiva.

Artículo 15. Excedencias.

Todas/os las/os trabajadoras/es fijas/os con una antigüedad igual o superior a un año tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un periodo de hasta tres años, salvo aceptación por la empresa de un periodo de tiempo o condiciones distintas solicitadas por el trabajador.

La trabajadora/or interesado deberá solicitarla con anticipación para garantizar su sustitución. Al término de la excedencia la empresa deberá reintegrarle a su puesto de trabajo. El trabajador comunicará su reingreso en los días previos al término de la misma.

2. Cuando un trabajador desempeñe una responsabilidad sindical, política, o pública o que fuera elegido para un cargo de representación sindical o público tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia en el momento que lo pida, con derecho reintegrarse a su puesto de trabajo cuando solicite el reingreso estando obligada la empresa a darle ocupación en su puesto de trabajo. Las empresas con motivo de los cambios en las contrataciones tienen la obligación de transmitir a la nueva empresa y al Ayuntamiento previo al concurso de licitación de la contrata, el personal que está de excedencia.

De todas las situaciones de excedencia se dará conocimiento a los representantes sindicales cada vez que se produzcan.





Una vez concluida la excedencia, la reincorporación será automática, debiendo el/la trabajador/a comunicar su reincorporación en la empresa por escrito con quince días de antelación.

- Excedencia por cuidado de familiares.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Si la excedencia se solicitara por tiempo superior, será computable la antigüedad, solo el tiempo máximo aquí establecido.

Artículo 16. Retención y prisión del trabajador.

En caso de que el trabajador afectado por este Convenio sufra detención o prisión preventiva o definitiva, bien de carácter judicial o impuesto como sustitutiva del impago de sanciones administrativas, la empresa si bien podrá darles de baja a todos los efectos de su plantilla y de la Seguridad Social, desde que se produzca la falta al trabajo por dicha causa, sin embargo, se obliga a readmitirlo en el mismo puesto de trabajo que tenía al producirse su prisión, respetándole su antigüedad siempre que el tiempo de privación de libertad que sufra el trabajador no exceda de un año.





Para poder ejercitar este derecho, el trabajador afectado deberá incorporarse a la empresa dentro del mes siguiente de su puesta en libertad, percibiendo sus retribuciones salariales desde el día en que se incorpore al trabajo.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación para aquellos casos en que la prisión o detención del trabajador tenga su causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la empresa, las personas que la constituyen o por delitos de violencia familiar o de género.

Artículo 17. Jubilación a los 64 años.

La Empresa vendrá obligada a contratar a aquellos trabajadores que sean titulares del derecho a cualquiera de las prestaciones por desempleo, o joven demandante de primer empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido, en la forma que establece el Real Decreto Ley 1.194/85, a fin de que los trabajadores que hubieran cumplido los 64 años, puedan jubilarse con el cien por cien de su base de cotización.

Es optativo para los trabajadores que cumplan esa edad al acceder a la jubilación en estas condiciones, y obligaciones para la Empresa el cumplir el requisito de la contratación del nuevo trabajador.

Artículo 18. Permisos Retribuidos para acceder a la Jubilación.

La Empresa en el caso de que un trabajador desee jubilarse anticipadamente y al objeto de que pueda prepararse para la jubilación, concederá los permisos retribuidos en función de los años en que proceda a jubilarse:

El trabajador que opte por jubilarse a los 60 años podrá disfrutar de seis meses de vacaciones, a los 61 años cinco meses y medio, a los 62 años tres meses y medio, a los 63 años dos meses, y a los 64 años un mes.

En cualquier caso si el trabajador no disfrutase las vacaciones, se le incluirán en su liquidación en su totalidad o en la parte proporcional no disfrutadas.

Artículo 19. Privación del carnet de conducir a conductores de vehículos.

La privación del permiso de conducir a este personal no comportará en ningún caso la resolución laboral con la empresa, viniendo ésta obligada a darle ocupación en otro puesto de trabajo similar a su categoría, hasta tanto no entre de nuevo en posesión del permiso de conducir, en cuyo momento se incorporará a su puesto de trabajo anterior.

Capítulo IV. Jornada, vacaciones, fiestas, permisos y licencias, otros descansos, organización del trabajo, reglamento.



Artículo 20. Jornada laboral.

Primero.

La jornada en función del acuerdo del Sercla de fecha 12 de enero de 2001 queda establecida en 35 horas semanales, 1582,3 horas en cómputo anual, a realizar de conformidad al siguiente cuadro:

Jornada laboral.

Año	Horas	Minutos	Segundos
2004	6	40	0
2005	6	47	0
2006	6	53	0
2007	7	0	0

En el año 2005 se emplearán 7 minutos en aseo personal; en el año 2006, trece minutos, y en el año 2007, veinte minutos.

Para la adecuación de los descansos a dicha jornada de 35 horas se estará al cuadro siguiente:

AÑO	DIAS DE DESCANSO	SABADOS	DIAS RESTANTES	DIAS PARA DISFRUTAR	ADECUACION POR LA REDUCCION DE JORNADA 2004
2004	36	20	16	13	3
2005	40	20	20	17	3
2006	44	20	24	21	3
2007	48	20	28	25	3

Los días de descanso que resultan de la reducción de jornada a 35 horas, antes aludidos, serán considerados como días efectivamente trabajados a todos los efectos retributivos, que se perciban normalmente.

En aplicación de los acuerdos del Sercla, se respetarán las Jornadas inferiores y sus horarios, en las categorías profesionales que actualmente están implantadas.

Los bloques de descansos se realizarán por días naturales computando a efectos de cálculo de días de descanso sólo los efectivos de trabajo (laborables) hasta el límite establecido en el cuadrante anterior.

Segundo.-

El horario de trabajo y su distribución semanal para cada servicio, turno o





categoría se concretan de la siguiente forma:

-Trabajadores peones del servicio de recogida:

La jornada laboral semanal será de 36 horas, distribuidas por igual de lunes a sábados, o sea, seis horas diarias, siendo la hora de entrada a las 23 horas y la salida a las 5 horas de la madrugada del día siguiente.

No obstante el cuadro de días de descanso que se establece con motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20 será de aplicación para los peones de recogida.

-Trabajadores conductores:

1.- Para los conductores del servicio de recogida nocturno.

La jornada laboral será de lunes a sábados, a razón de seis horas y cuarenta minutos diarios.

Los conductores del servicio de recogida, tendrán el horario de entrada a las 22 horas y treinta minutos, y la salida a las 5 horas y diez minutos del día siguiente.

También será de aplicación el cuadro de días de descanso que se establece con motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20º.

2.- El resto de los conductores ajustarán su horario de entrada y salida al del servicio que estén adscritos. Igualmente les será de aplicación el cuadro de días de descanso que se establece con motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20º.

-Trabajadores peones del servicio de riego:

La jornada laboral será de lunes a sábados, a razón de seis horas y cuarenta minutos diarios; tendrán el horario de entrada a las 23.45 horas y su salida a las 6 horas veinticinco del día siguiente. Además será de aplicación el cuadro de días de descanso y tiempo de aseo que se establece con motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20º.

-Trabajadores peones del servicio de limpieza:

La jornada laboral será de lunes a sábados, a razón de seis horas y cuarenta minutos diarios. Tendrán el horario de entrada a las horas que se regulan en los distintos turnos de salida y que son los siguientes: Turno de jornada completa y continuada, de 7 a 13"40 horas y de 14h a 19h. 40" horas. Turno de jornada partida completa: de 10 a 14 y de 16 a 18"40 horas. Turno de domingos y festivos de jornada partida completa y contratos a tiempo parcial de 9 a 14 y de 16 a 19





horas.

Aplicándose el cuadro de días de descanso que se establece con motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20º.

-Trabajadores de taller, planta, palistas, guardas, administración, lavadero y almacén:

El personal de taller, planta, palistas, administración, lavadero y almacén, tendrán el turno de mañana, siendo la jornada laboral de lunes a sábados, a razón de seis horas y cuarenta minutos diarios. El horario de entrada será a las 8 horas y la salida a las 14 horas y 40 minutos.

Aplicándose el cuadro de días de descanso que se establece con motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20º.

Para el personal del turno de tarde (Repostador y Lavadero), el horario de entrada será a las 15 horas y salida a las 21 horas y 40 minutos.

Aplicándose el cuadro de días de descanso que se establece con motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20º.

Los guardas, mantendrán su horario de trabajo. Aplicándose el cuadro de días de descanso y tiempo de aseo que se establece con motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20º.- El cómputo de los días de descanso para el que tenga una distribución irregular en los días de la semana tendrá que ser equivalente y proporcional al criterio de distribución utilizado para el resto de la plantilla.

-Trabajadores de administración y dirección:

En la oficina central, la jornada será de 7 horas diarias de lunes a viernes y el horario entre las 8 y 15 horas. Los trabajadores de administración y dirección descansarán además 16 días laborables cada año.

En los servicios de Recogida y Limpieza: Los trabajadores administrativos que estén adscritos a algún servicio e forma directa, ajustarán su horario al del servicio, percibiendo asimismo los complementos económicos que los trabajadores de dicho servicio vengan percibiendo.

Aplicándose el cuadro de días de descanso que se establece con motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20º.

-Trabajadores capataces y jefes de servicio:

El horario y la jornada será la del servicio en el que se encuentren, según sus turnos. Será de aplicación el cuadro de días de descanso que se establece con





motivo de la reducción de la jornada y que se expresan en el apartado Primero del artículo 20º.

Tercero.-

Consideraciones generales sobre jornada para todos los trabajadores de la empresa:

Todos los trabajadores de la empresa dispondrán de un tiempo de descanso de 20 minutos dentro de su horario laboral, para el bocadillo, dicho tiempo tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. El horario de descanso para el bocadillo se realizará en la misma forma que en cada servicio o turno esté establecido hasta este momento.

Todos los trabajadores de la empresa a excepción del personal de oficina dispondrán de un tiempo de su horario laboral para su aseo personal. Dicho tiempo está regulado en el apartado primero de este artículo y tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Antes de hacer uso del tiempo de aseo personal se pasará lista de salida en todos los centros de trabajo, y se dará por concluida la jornada de trabajo.

Si por la actividad del servicio, se propusiese que algún grupo o turno de trabajadores tuviese que cambiar de horario, se resolverá previo acuerdo con el interesado y el Comité de Empresa siempre que sea a instancia del Ayuntamiento, y siempre que así lo acordara igualmente la Autoridad Laboral.

Cuarto.-

Días de descanso de la reducción de jornada a 35 horas.

1º. Los días de descanso que resultan de la reducción de jornada a 35 horas, referidos en el artículo 20º, serán considerados como días efectivamente trabajados a todos los efectos retributivos.

2º. Se elaborará en el mes de octubre de cada año, entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa un calendario de descansos de los días de reducción de jornada del año siguiente.

Una vez establecidos los bloques de descansos y antes de la entrada en vigor del nuevo calendario, se podrán permutar estos entre trabajadores de la misma categoría y servicio, con el conocimiento y aprobación de los jefes de servicio.

3º. Estos descansos se disfrutarán en la cuantía que se establece en el apartado 1º del artículo 20º.- Excepto el personal de administración y dirección que se registrará por lo estipulado en el apartado de horario de trabajo de dicho personal.





4º. Para facilitar más días de contratación continuada o hacer fijos a jornada completa a los trabajadores de nueva contratación o de jornada parcial, se acepta por la empresa (siempre y cuando se realice la solicitud con anterioridad a la elaboración del calendario anual) que aquellos trabajadores que comuniquen su intención de tomar los descansos de los sábados por bloques de días pasarán a partir del mes siguiente al de la solicitud a descansarlos en los bloques o fechas que se establezcan, siempre que no afecte al normal desarrollo de los servicios.

Una vez que se hayan cambiado los descansos de los sábados por bloques de días de descanso seguirán manteniendo esa forma de tomar los descansos acumulada.

En cualquier caso, se le abonarán las mismas retribuciones como si fueran días efectivamente trabajados, incluidos los festivos que perciban los compañeros de su servicio o turno, así como Pluses de cualquier tipo que vengan percibiendo normalmente o se establezcan para los trabajadores de su categoría o grupo.

5º.- Al personal que por su jornada laboral descanse los sábados, no se le incluirán en la elaboración del calendario.

6º.- El personal podrá solicitar sus días de descanso, en la forma que estime conveniente, los cuales serán concedidos por la empresa, siempre que no se afecte al funcionamiento de la misma.

7º.- Cuando el trabajador esté en incapacidad temporal I.T. deberá, respecto a los días laborables de descanso del art.20 del presente convenio y en sábados, avisar con antelación, siempre que prevea continuar de baja en dichos días, excepto que la baja se produzca dentro de las 48 horas inmediatamente anteriores a los citados días. En ambos supuestos el día o días de descanso será disfrutado en otra fecha.

Cuando se entregue el parte de baja en la oficina de la Empresa, no será necesario rellenar el papel para justificar que no se podrá tomar el descanso correspondiente.

Quinto.-

Regulación del trabajo del personal del servicio de recogida nocturno dentro del horario establecido.

1. - La jornada de trabajo y los horarios serán los que se establece en el art.20 del presente Convenio Colectivo. No obstante dado que existe una regulación de la cantidad de trabajo con relación al horario establecido con una regulación de los distritos o rutas, se establecen las siguientes obligaciones que quedan incluidas dentro del cómputo horario y con las limitaciones para regular el tiempo que se considera extraordinario que se citan en el punto 1. - 1, 1. -3 y 1. -6. siguientes.





Las nuevas retribuciones establecidas contemplan la compensación de la ordenación del tiempo de trabajo de tal manera que aunque los lunes y post-festivos trabajados requieran un mayor esfuerzo y dedicación, este se contempla dentro del ordenamiento de la jornada semanal.

Para conductores y peones de recogida domiciliaria de vehículos de carga trasera:

1. -1. - Se establece la obligatoriedad de terminar los distritos o rutas de recogida durante todos los días de la semana con la calidad que el servicio requiere dentro de la jornada habitual, con la salvedad de aquellos supuestos de circunstancias excepcionales: atranques, averías, accidentes del personal durante la jornada, fiestas de barrio, calles cortadas por obras u otras causas, día posterior del Día de la Cruz; en cuyo caso, el exceso de jornada tendrá consideración de horas extraordinarias estructurales, que se abonarán siempre y sin posibilidad de compensación económica con las horas que de menos se trabajen el resto de las jornadas como consecuencia del acuerdo contenido en el siguiente párrafo.

1. -2.- El trabajador se podrá marchar cuando se termine el distrito o ruta encomendada.

Cuando se termine la ruta o distrito no se le podrá exigir a los trabajadores que realicen otro trabajo salvo para la realización de horas extraordinarias estructurales.

1. -3. - Lunes y post-festivo y regulación de distritos.

En estos días lunes y post-festivos, se abonará como horas extraordinarias estructurales, el tiempo que esté detenido o interrumpido el servicio cuando sea por causa excepcional no imputable al trabajador. Para el cómputo de dicho tiempo se tomará desde el inicio de la interrupción.

Si el tiempo detenido no llega a 20 minutos de duración, no habrá lugar a ningún tiempo de abono. Si la avería se sobrepasa de los 20 minutos se cobrará desde el principio de la llamada telefónica.

Para los demás días de la semana, si el exceso de jornada producido por averías, es superior al tiempo de interrupción, se abonará el tiempo interrumpido, siempre que el vehículo con el que se siga trabajando sea de características similares; en caso contrario, es decir, si el vehículo no es de características similares o no es sustituido, se abonará el exceso de jornada producido por la avería.

Para las demás causas excepcionales, se abonará el exceso de jornada producido por dichas causas, con limitación del tiempo de interrupción, o sea si el exceso de jornada es superior al tiempo de interrupción se abonará el tiempo interrumpido, computándose el tiempo desde el inicio de la interrupción.



Si el exceso de jornada es inferior al tiempo de interrupción, se abonará lo que exceda de dicha jornada.

e) El tiempo que se cobrará como horas extraordinarias estructurales será el expresado anteriormente, con la matización que se expresa para los días lunes o posteriores a festivos, computándose por exceso de minutos sobre la jornada ordinaria.

Los encargados del servicio facilitarán los partes de horas extraordinarias, cuando se dieran, entregando una copia al trabajador la noche siguiente.

f) La comunicación de las averías se hará de la forma más rápida posible.

1. -4. - Dentro de la regulación del tiempo de trabajo diario se incluye el tiempo de desplazamiento al Vertedero, tanto para conductores como para los peones.

1. -5. - Para facilitar la salida del servicio de recogida los vestuarios deberán estar abiertos para este servicio 30 minutos antes de comenzar la jornada de trabajo.

1. -6. - Regulación de distritos o rutas de trabajo.-

Los distritos o rutas de trabajo varían en función de distintas circunstancias por lo que:

Cuando en algún distrito hay indicios de no estar perfectamente regulado para poder concluirlo dentro de la jornada ordinaria, se constituirá la comisión de recogida al objeto de una correcta regulación o buscar las causas que están motivando el desajuste.

Si se demuestra que está mal regulado, se abonarán con horas extraordinarias estructurales, todas aquellas que hayan excedido de la jornada ordinaria habitual, hasta que se proceda a regular el distrito.

A partir de la firma de este convenio se habrán de reorganizar los distritos.

1. -7. - Rotación:

Dado que las condiciones de trabajo en cada distrito o ruta son distintas cada seis meses se rotará. Esta se realizará tanto para los peones como para los conductores en la forma que tienen establecida para cada categoría.

1. -8. - Conductores:

La empresa facilitará los partes de siniestro a los conductores la cual se encargará de su gestión. Esta podrá requerir a los conductores en los casos necesarios para cumplimentar los partes de siniestro fuera de su horario, cuando el parte no esté debidamente cumplimentado.



1. -9. - Peones de Riego:

El personal de riego podrá adecuar el tiempo del bocadillo de tal forma que se desplace hasta el final de la jornada, pudiendo salir ese tiempo antes, durante todo el año. La decisión de hacerlo así será por mayoría de los trabajadores del servicio, si bien queda la posibilidad de que igualmente decidan por mayoría que quede fijado dentro del horario normal.

Los salarios y Pluses pactados para este servicio, se han hecho teniendo en cuenta la obligación de estos trabajadores en acudir a realizar el trabajo del servicio de recogida cuando sean necesarios por ausencias de trabajadores del servicio de recogida. Cuando un trabajador de riego termine su trabajo sólo se le podrá requerir para trabajar en el servicio de recogida o riego, para la realización de horas extraordinarias estructurales.

Sexto.-

El resto del personal en jornada nocturna distinto al de recogida regulado anteriormente percibirá el tiempo que exceda de su jornada ordinaria como horas extraordinarias.

Artículo 21. Vacaciones.

Todos los trabajadores, cualesquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar efectivamente de un período de vacaciones de treinta y un días al año, no sustituibles por compensación económica ni de otra índole. Estos días no serán interrumpidos y su remuneración será la totalidad de las retribuciones en nómina.

A primeros de cada año se confeccionará un calendario de vacaciones y sustituciones entre Empresa y el Comité, que se pondrá en el tablón de anuncios.

Este calendario sólo podrá modificarse para los casos de: fuerza mayor, enfermedad, accidente, I.T., y aquellas causas que a juicio de la Comisión Paritaria sean así consideradas.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, las vacaciones se iniciarán obligatoriamente en el primer día hábil a efectos de vacaciones del mes.

El trabajador que cese o ingrese en el transcurso del año, disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado dentro de un año.

A cuenta de las vacaciones los trabajadores podrán solicitar una semana, cuantificándose como siete días naturales. En cada servicio se determinará el número total de personas que podrán solicitarlo, siguiéndose el orden de solicitud.





Las vacaciones no podrán comenzar en domingo, festivos o días festivos laborables, de descanso entre semanas, ni en las vísperas de estos.

Las vacaciones se podrán distribuir en dos veces entre aquellos trabajadores que de mutuo acuerdo y estando ya fijado su calendario de vacaciones así lo decidieran, lo cual se comunicará a los jefes de servicio previamente antes del 15 de mayo de cada año.

Los 31 días de las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio a septiembre, salvo acuerdo entre empresa y trabajador interesado.

Artículo 22. Fiestas.

Se atenderá a lo establecido en el Calendario de fiestas establecido legalmente o por convenio, siendo todas ellas de carácter absolutas, abonables y no recuperables. Asimismo será fiesta el día 3 de noviembre por acuerdo del Convenio Estatal.

La Fiesta del día 3 de noviembre será trabajada en su fecha y acumulada a días de libre disposición o al bloque de descansos.

Teniendo en cuenta que estos servicios son de carácter público, cuando coincidan dos días consecutivos de fiesta, o día festivo en sábado o lunes, se tendrá que trabajar un/el festivo, abonándose el salario de ese día como efectivamente trabajado, más un complemento de 113,10 euros, para los capataces y mandos intermedios. Y de 88,14 euros para todas las demás categorías.

El personal de los servicios de noche descansará los días 24 y 31 de diciembre. Los días 25 de diciembre, y 1 de enero se trabajarán. Por el trabajo de estos días se percibirá medio festivo por cada uno de ellos. Excepto cuando el 24 y 31 de diciembre coincidan en domingo en cuyo caso se abonará el festivo que corresponda.

Se descansarán los días 24 y 31 de diciembre, cambiándose por los días 25 de diciembre y 1 de enero, respectivamente, pagando la Empresa un sólo festivo a los servicios de noche.

Para el personal de día cuando los días 24 y 31 de diciembre coincide con Domingo, y los días 25 de diciembre y 1 de enero sean Lunes y festivos, se trabajarán los días 24 y 31 de diciembre, abonándose el festivo que corresponda.

Artículo 23. Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que a continuación se exponen:





- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días por enfermedad grave del cónyuge.
- Cinco días por nacimiento de hijo/a.

En caso de alumbramiento con intervención quirúrgica, se computarán ocho días cinco por alumbramiento y tres por enfermedad grave.

- Tres días por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijo, hijo político, padre, madre o hermano.
- Dos días por fallecimiento o enfermedad grave de padres políticos, nietos, abuelos y hermanos políticos.
- Un día por fallecimiento de tíos y sobrinos.
- Un día por matrimonio de hijos o hermanos.

La relación de parentesco familiar no será discriminatoria respecto de las parejas o familias de hecho, que se acreditarán previamente y por escrito ante la empresa

- Un día para la renovación del carné de conducir para aquellos trabajadores que utilicen el carné de conducir con motivo de su trabajo en la empresa, tanto para los de día como los de noche.

En los supuestos anteriores, se ampliará el plazo a dos días más, cuando se requiera desplazamiento fuera de la provincia o que haya motivo justificado para ello.

- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma, legal, sindical, o convencional, un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de las ausencias, y a su compensación económica.

- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas reguladas en la legislación vigente, en cada momento.

Artículo 24. Organización del trabajo.

1. - Consideraciones Generales.





1. -1. - Las razones para el cambio de puesto deberán ser objetivas y justificadas.

1. 2. -En el caso de que el cambio signifique cambiar el trabajo de noche a día, se dejará de cobrar el Plus de Nocturnidad y se cobrará en concepto de indemnización todos los meses una cantidad de Igual valor salvo para los casos regulados en el apartado 2. -1, 2. -3, E) 1. - y E)

2. - de este artículo. En el caso contrario, o sea, de día a noche, se cobrará el mencionado plus.

1. -3. -En cualquier caso el cambio de puesto de trabajo que no tenga un carácter definitivo o de larga duración, deberá avisarse con cinco días de antelación y en ningún caso como motivo de sanción.

1. -4 Cuando el trabajador no esté de acuerdo con el cambio, lo someterá a la Comisión Paritaria, no pudiéndose aplicar el cambio hasta que resuelva dicha Comisión.

2. Normas específicas:

A) Cambio de servicio de personal de recogida a limpieza:

2. -1. -Si se realiza por interés de la empresa seguirán percibiendo el mismo salario y complementos que siempre tengan establecido el personal de noche.

2. -2. -Si es a petición del trabajador, el personal que pase a los servicios de día, dejarán de cobrar los complementos que tienen con motivo del puesto de trabajo en el servicio nocturno. Salvo acuerdo más favorable, por el que pasaron varios trabajadores de noche a día en años anteriores.

El personal de recogida que se encontrara en la plantilla al momento de la firma del presente convenio y que pueda verse afectado por la introducción de nuevos medios tecnológicos de recogida selectiva, carga lateral u otros, no sufrirá perjuicio económico, manteniendo como mínimo los complementos que percibían en los supuestos de origen, salvo que los del nuevo destino en cómputo global fueran superiores.

B) Cambio del servicio de recogida a riego:

Podrá hacerse con aquellos trabajadores que estén de acuerdo con el cambio y asimismo cuando éstos lo soliciten.

C) Cambio del servicio de riego a recogida:

Las vacantes definitivas que se produzcan en el servicio de recogida como consecuencia de la regulación definitiva de los distritos, jubilación, ceses definitivos o por cualquier otra causa, podrán ser cubiertas por personal de riego.



Para cubrir vacantes provisionales, se podrá disponer del personal del servicio de riego. Los cambios del personal del turno de riego al turno de recogida serán por orden de antigüedad, con el criterio de que se entienda más favorable en el sistema de trabajo, en el servicio de riego con el visto bueno de aptitud física por el médico de empresa.

Cuando el personal de riego acceda al servicio de recogida se le mantendrán las mismas condiciones económicas de su servicio o las del servicio de recogida si fuesen más favorables.

A partir de la firma del convenio los peones de riego que están en el servicio de recogida desde hace varios años se les reconocerán si lo solicitan por escrito la categoría de peón de recogida, si bien están obligados a acudir en el servicio de riego en el momento en el que se les puede requerir el servicio de riego.

D) Cambio del servicio de limpieza a riego:

Cuando se produzcan vacantes en el servicio de riego, serán cubiertas por los peones de limpieza, con aquellos que así lo soliciten.

E) Cambio de conductores a mejor sistema de trabajo:

1. -Cuando haya que cubrir un puesto de conductor, que se entienda más favorable en el sistema de trabajo, tendrán preferencia a ocuparlo, los conductores con más antigüedad en la Empresa con la categoría de conductor, y de forma voluntaria.

2.-Vacantes: Todas las vacantes de conductor de primera, definitivas o provisionales, en el turno de día, serán ocupadas por los conductores de recogida más antiguos en el servicio, con todas sus retribuciones del turno de noche.

En el caso de extinguirse la vacante provisional el trabajador que la haya ocupado, pasará automáticamente al puesto de trabajo del que provenía.

Se desarrollará el contenido del presente artículo, de mutuo acuerdo entre el Comité y la empresa, de forma reglamentaria en el plazo de treinta días a partir de la firma del presente convenio.

F) Rotación de personal de los servicios de noche con personal de los servicios de día.

Los trabajadores de los servicios de noche o día podrán rotar entre sí con las siguientes condiciones:

- Siempre que previamente se realice un reconocimiento médico por el que se indique que no hay inconveniente.



- Se comunicará a la Empresa como mínimo con 20 días de antelación.
- La rotación se realizará por períodos de un año.
- Para efectuar la misma se comenzará el primer día posterior a cada trimestre del año natural.
- El personal que pase a los servicios de día, dejará de cobrar los complementos que tienen con motivo del puesto de trabajo.
- El personal que pase a noche cobrará dichos complementos.
- Una vez terminado el año de rotación cada trabajador volverá a su puesto de trabajo así como a su cuartelillo.
- Este artículo no es de aplicación para los capataces o mandos intermedios, que tienen otro sistema de rotación establecido.

G) Rotación de capataces, capataces de recogida, riego y limpieza.

Se establecerán unos turnos rotatorios de noche a día y de día a noche, entre los capataces y jefes de servicio de los servicios de recogida, riego y limpieza, siempre que se realice el mismo trabajo de aquellos que cambian de un turno a otro.

Los mandos intermedios y capataces se registrarán en cuanto a los turnos de rotación con el mismo criterio que hasta este momento.

Capítulo V. Clasificación del personal.

Dado que en este convenio existen algunas categorías profesionales que no están definidas en el convenio estatal, ni en la ordenanza laboral incluida como anexo en este convenio, se pasa a transcribir el texto del convenio estatal en su capítulo de Clasificación profesional y en el mismo queda incluidas aquellas categorías y los grupos profesionales en los que están encuadradas, obligación ésta que viene derivada del artículo 22 del convenio estatal del sector.

Artículo 25. Clasificación profesional según su función.

La clasificación del personal afectado por este convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubierta todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría profesional.



Artículo 26. Grupos profesionales.

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

- Grupo de Directivos.
- Grupo de Técnicos.
- Grupo de mandos intermedios.
- Grupo de administrativos.
- Grupo de operarios.

Artículo 27. Definición de Grupos y de Categorías Profesionales.

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifica seguidamente.

A. Grupo Directivos:

Se considerarán directivos, afectados por el presente convenios los no excluidos según el art. 1º, 3-C del Estatutos de los Trabajadores y que no estén regulados por el art. 2º, 1-A del Estatutos de los Trabajadores.

B. Grupos de Técnicos:

El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías.

A.1.- Titulado superior.

A.2.- Titulado de grado medio.

A.3.- Técnico ayudante.

A.4.- Auxiliar técnico.

A.1. Titulado superior. En posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

A.2. Titulado de grado medio. En posesión de un título de grado medio, desempeña las tareas propias del departamento al que esté asignado en cada momento.

A.3. Técnico ayudante. En posesión o no de un título de grado medio, desempeña



funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la categoría anterior.

A.4. Auxiliar Técnico. Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B. Grupo de mandos intermedios:

El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

B.1.- Coordinador

B.2.- Encargado General.

B.3.- Sub-encargado general.

B.4.- Encargado o inspector de distrito o zona.

B.5.- Encargado de segunda o Capataz.

B.6.- Encargado o maestro de taller.

B.7.- Sub-encargado o sub-maestro de taller.

B.8.- Jefe de almacén y compras.

B.1 Coordinador. Con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes inmediatas de la dirección, da las órdenes sobre uno o más encargados y personal a su cargo.

Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del funcionamiento del personal de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

B.2. Encargado general. A las órdenes del coordinador, cumple las órdenes que de él recibe, y a su vez distribuye el trabajo, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y del personal.

B.3. Sub-encargado general. Sustituye al Encargado general, en vacaciones, bajas y ausencias en general.

B.4. Encargado o inspector de distrito o zona. A las órdenes de un encargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para que se obtengan los rendimientos previstos.





B.5 Encargado de segunda o capataz. El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, sub-encargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquél.

B.6. Encargado o maestro de taller. Con mando directo sobre el personal de taller, tiene la responsabilidad del trabajo y la seguridad del personal a su cargo. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación de material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

B.7. Sub-encargado o sub-maestro de taller. Sustituye al Encargado o maestro de taller, en vacaciones, bajas y ausencias en general.

B.8. Jefe Almacén y compras. Es el responsable del material almacenado de la empresa, y decide los pedidos del mismo. Es responsable del personal de almacén y administrativos a su cargo.

C. Grupo de administrativos:

Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

C.1.- Jefe administrativo de primera.

C.2.- Jefe administrativo de segunda.

C.3.- Oficial administrativo de primera.

C.4.- Oficial administrativo de segunda.

C.5.- Auxiliar administrativo.

C.1. Jefe administrativo de primera. Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado, dependen de él distintas secciones administrativas.

C.2. Jefe administrativo de segunda. Empleado que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes, y distribuye el trabajo entre sus subordinados.





C.3. Oficial de primera administrativo. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C.4. Oficial de segunda administrativo. Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

C.5. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Adaptación, definición y funciones, de las categorías del personal administrativo en la empresa:

Definición de las funciones de las categorías del personal Administrativo de Inagra, S.A., en relación a adaptar lo regulado en los párrafos anteriores que reproducen las establecidas en el convenio General del sector, y las tareas y funciones específicas derivadas de la concreción que cada puesto de trabajo tiene asignadas en la empresa.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubierta todas sus plazas.

Los cometidos funcionales de cada categoría serán los aquí definidos, para los que se debe estar cualificado o especializado, si bien todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría profesional.

En la tabla que se adjunta quedan definidas las nuevas denominaciones de las categorías profesionales. La empresa comunicará por escrito, los cambios de denominación a cada una de las personas que resulten afectadas.

- Ello implica que la categoría actual denominada Oficial de 1ª A3 pasa a denominarse Oficial de 1ª A1.

- La categoría actualmente denominada Oficial de 1ª A1 pasa a denominarse Oficial de 1ª A2.

- La categoría Oficial de 1ª B pasa a denominarse Oficial de Primera A3 con las retribuciones que se citan en la tabla salarial.

La categoría de Auxiliares administrativos pasa a denominarse Auxiliares



administrativos de 1ª, y Auxiliares administrativos de 2ª, con las retribuciones que se citan en la tabla salarial que son las que tenían los Auxiliares administrativos actualizadas, con la equiparación correspondiente para aquellos que les afecte, salvo los Pluses de puesto de trabajo que se mantendrán en sus propios términos. Asimismo se encuadrarán en la categoría correspondiente a cada uno de ellos/as. Quedando la categoría de auxiliar administrativo en este momento sin ninguna plaza cubierta.

Las funciones de estas categorías son las siguientes:

Oficial de primera administrativo A1-. Empleado que actúa a las órdenes de los mandos superiores que determine la empresa. Tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, realizando entre otras, a título meramente enunciativo no limitativo las siguientes funciones:

- * Responsabilidad directa del diseño, desarrollo, e implantación de la nómina, cálculos de los costes, así como elaboración de informes detallados de la misma para el Responsable de personal.

- * En dependencia directa del Contador de la compañía, desarrolla trabajos de control y gestión de la contabilidad de la empresa, pagos a proveedores, liquidación a organismos públicos, control de entradas y salidas de bancos, facturación y su control, gestión de pagos a seguridad social y administraciones públicas.

Oficial de 1ª Administrativo A2.- Empleado que realiza trabajos administrativos que requieren cierta preparación a las órdenes de un superior jerárquico que supervisa los mismos, realizando entre otras, a título meramente enunciativo no limitativo las siguientes funciones:

- * El Control y funcionamiento de los servicios informáticos, en dependencia de los servicios informáticos centrales.

- * Los trabajos de gestión administrativa entre los que se encuentran los contratos de trabajo, distribución de nóminas, control de bajas de Ite,

- * Control de consumos de combustibles, hojas de pedido de material de almacén, controles de calidad, control y gestión de entradas y salidas de almacén, distribución de nóminas, partes de baja del personal, partes de trabajo de taller y de conductores, documentación de vehículos, partes de siniestro, previsión y cierre de gastos mensuales de almacén y aquellas que sean necesarias para el funcionamiento administrativo del taller y almacén.

Oficial de primera administrativo A3.- En oficina central.



1. - Empleado que actúa a las órdenes de los mandos superiores que determine la empresa. Colabora con las tareas del resto del personal administrativo en la medida de su cualificación específica. Gestiona las llamadas de atención al ciudadano, y público en general, sobre recogida de muebles coordinándola con los servicios de recogida de la empresa.

2. - Empleada que actúa a las órdenes de los mandos superiores que determine la empresa. Colabora con las tareas elaboración de proyectos y con el resto del personal administrativo en la medida de su cualificación específica.

Dentro de los Auxiliares Administrativos de 1ª, se clasifican en la siguiente forma:

* Auxiliar administrativo. (Oficina central) Empleado/o que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

* Auxiliar administrativo. (Servicios día) Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina. Percibirá los complementos de puesto de trabajo de toxicidad como el personal de su servicio.

* Auxiliar administrativo. (Servicios Noche) Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina. Percibirá los complementos de puesto de trabajo de toxicidad y nocturnidad como el personal de su servicio.

Ordenanzas: Empleados cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralistas telefonistas y cualquier otra labor auxiliar. Actuando uno de ellos como chofer.

Debido a la dedicación exclusiva de su trabajo, aún siendo su horario de lunes a viernes de 8 a 15 horas, se deben dedicar fuera de su horario de trabajo a tareas relacionadas con su categoría, es por lo que aún cuando su jornada sea ampliada por distintas circunstancias e independientemente de su abono como horas extraordinarias el exceso, se incrementará en el Plus Convenio un importe correspondiente a compensación por su dedicación que se regula en la tabla salarial, que se incluye dentro del Plus Convenio que vienen cobrando en la actualidad.

D. Grupo de operarios:

El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

D.1.- Conductor, maquinista o palista.





D.2.- Jefe de equipo.

D.3.- Peón especializado.

D.4.- Peón.

D.5.- Oficial de primera.

D.6.- Oficial de segunda.

D.7.- Oficial de tercera.

D.8.- Basculero.

D.9.- Almacenero

D.10.- Aprendiz.

D.11.- Ordenanza.

D.12.- Portero

D.13.- Vigilante o Guarda.

D.14.- Limpiador/a.

D.15.- Especialista mantenimiento.

D.1. Conductor, maquinista o palista. En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

D.2. Jefe de equipo. Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

D.3. Peón especializado. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

D.4. Peón. Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización





principalmente se requiere de esfuerzo físico. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

D.5. Oficial de primera. Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio lo práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

D.6. Oficial de segunda. Operario que, con conocimiento teórico práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

D.7 Oficial de 3ª. - Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigida a los oficiales de segunda.

D.8. Basculero. Es el encargado y responsable del pasaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

D.9. Almacenero. Es el encargado de recibir los materiales y mercancías y distribuirlos en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros los movimientos de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

D.10. Aprendiz. Operario que trabaja bajo el control de un oficial de 1ª y que realiza trabajos de apoyo al oficial de 1ª, su actividad debe estar orientada al aprendizaje de la profesión u oficio. Deberán obtener formación teórica y práctica.

D.11. Ordenanza. Subalterno. Cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralistas telefonistas y cualquier otra labor auxiliar.

D.12. Portero. Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

D.13. Vigilante o guarda. Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.

D.14. Limpiador/a. Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

D.15.- Especialista mantenimiento.- Es el trabajador que con conocimientos elementales de varios oficios y con mayor especialidad o categoría en uno de ellos desarrolla trabajos de mantenimiento en instalaciones de la empresa,





medios mecánicos, y aquellas que se le requieran dentro de su conocimiento profesional. Será asimilado a todos los efectos al oficial de 1ª.

Artículo 28. Provisión de vacantes.

El trabajador que sustituya de forma provisional o definitiva otra categoría, percibirá las retribuciones de la categoría superior por el tiempo que les sustituyan.

Cuando sea necesario cubrir puestos de: mandos, capataces, conductores, la Empresa acudirá al personal fijo en plantilla que esté cualificado para ello.

La empresa realizará con la vigilancia del Comité las pruebas oportunas para comprobación de los conocimientos de los que acceden a dichas categorías.

El concurso se comunicará a los trabajadores, mediante los tablones de anuncio, con quince días de antelación.

La categoría de basculero no será aplicable en el futuro a la persona que ocupe el puesto de control de entrada en el turno de día en la planta-taller.

Para acceder a la categoría de conductor:

Se establecerá por la Empresa, el siguiente sistema, que se comunicará al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

Se realizará un examen mixto compuesto de concurso-examen y antigüedad, con arreglo al siguiente baremo:

a) Antigüedad:

Por antigüedad en la Empresa se otorgará un máximo de 15 puntos, a razón de 1 punto por año.

b) Prueba Teórica:

A valorar hasta 25 puntos. Distribuidas 20 tipo test sobre mecánica y 5 en la confección de un parte de trabajo.

c) Prueba Práctica:

Se valorará hasta un límite de 30 puntos, a razón de 3 pruebas de 10 puntos cada una de ellas. Realizando dos distritos y una prueba de aparcamiento.

d) Entrevista Dirección:

Se realizará una entrevista con la Dirección de la Empresa o con quién esta



delegue, la cual puntuará hasta un máximo de 30 puntos.

-Para acceder a la categoría de mecánicos:

2º.- Para acceder a la categoría superior de los oficiales de taller, se establece que los oficiales de tercera y segunda, pasarán a la categoría superior, (oficial 2ª o 1ª respectivamente) cuando hayan transcurrido 4 años desempeñando la respectiva categoría siempre que asistan a los cursos de formación y reciclaje que designe la empresa para el desarrollo de su trabajo.

-Para el resto de categorías:

1º.- Se mantendrán los criterios establecidos en el Convenio Colectivo General del Sector.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.

Titulación.

Conocimientos del puesto de trabajo.

Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal.

Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Capítulo VI. Régimen económico.

Artículo 29. Aplicación de los conceptos económicos.

Los conceptos económicos que cada categoría tenía cuando se inició este convenio han ido sufriendo una variación en su forma de consignarlos con motivo de la aplicación de los acuerdos, el texto del convenio, así como los incrementos salariales que cada año han experimentado, por lo que con la elaboración de este artículo quedarán regulados y actualizados los conceptos económicos que





deberán existir a partir de 1º de enero de 2004.

Quedan de esta forma todos los conceptos económicos subsumidos en los nuevos de referencia.

Las tablas salariales se adjuntan al final del texto.

Todos los conceptos y complementos salariales actuales y los que resulten de su acumulación y que constan en las tablas adjuntas tienen el carácter de consolidables a los efectos de lo previsto en el Estatuto de los trabajadores en su artículo 26.3.

Artículo 30. Salario Base.

El salario base para las categorías profesionales de los trabajadores de la Empresa Inagra, S.A., será el que figura en la tabla de salarios que como Anexo se refleja al final del texto.

Artículo 31. Toxicidad.

Todos los trabajadores de las categorías que figuran en la tabla adjunta o aquellos que lo tienen incluido en su nómina, cobrarán un plus denominado de toxicidad en la cuantía establecida en la tabla salarial.

Artículo 32. Nocturnidad.

Los trabajadores cuya jornada esté comprendida en más del 50 por ciento entre las 21 horas y las 6 horas del día siguiente percibirán un complemento en concepto de nocturnidad que será el fijado en la tabla salarial.

Cobrarán la nocturnidad o la indemnización supletoria establecida, aquellos trabajadores de las categorías que se reflejan en la tabla adjunta, así como los que presten su servicio dentro de las horas que legal o convencionalmente haya que retribuirla. Y aquellos que por cambio de noche a día según los acuerdos establecidos en este convenio deban de percibirla.

Artículo 33. Plus convenio.

Todos los trabajadores de las categorías que figuran en la tabla adjunta o aquellos que lo tienen incluido en su nómina, cobrarán un plus denominado de Convenio en la cuantía establecida en la tabla de retribuciones. Como consecuencia de los acuerdos previos establecidos para la redacción de este convenio todos los complementos que se integran en este concepto deben corresponderse con el mantenimiento de las obligaciones laborales que comportaban.

Este plus se percibirá los doce meses del año.





Artículo 34. Antigüedad.

En cuanto a la antigüedad se establece de la siguiente forma:

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un complemento salarial por el tiempo de servicios en la empresa.

El complemento de antigüedad consistirá en un aumento periódico por el tiempo de servicio del 5 por ciento sobre el salario base de cada categoría para cada bienio sobre los tres primeros y sucesivos quinquenios al 7 por ciento del salario base.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a abonarse, desde primero de enero del año en que se cumpla o alcance.

Los salarios para el cálculo de la antigüedad será el salario base de la tabla salarial actualizada cada año para cada categoría.

Artículo 35. Gratificaciones de vencimiento superior al mes.

Todos los trabajadores de la empresa percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias cuatro pagas en la cuantía y en las fechas que a continuación se detallan:

Cada una de ellas será a razón de una mensualidad del Salario Base actualizado, más la antigüedad correspondiente y un "complemento de pagas extras", que figura para categoría en la tabla salarial anexa.

Dichas gratificaciones se definirán de junio, Navidad, Paga de Beneficios y Paga de septiembre. Abonándose las dos primeras en los primeros veinte días de dichos meses. La de Beneficios en los primeros quince días de marzo. La de septiembre el 15 de septiembre.

El periodo de devengo de dichas pagas será el mismo que venía siendo hasta este momento y que es el siguiente:

- Paga de junio: del 1 de julio del año anterior a 30 de junio del año de su abono.
- Paga de Navidad: del 1 de enero de cada año hasta el 31 de diciembre del mismo.
- Paga de septiembre: del 1 de enero de cada año hasta el 31 de diciembre del mismo.

Paga de beneficios: de 1 de enero del año anterior al de su abono hasta el 31 de diciembre del mismo año.





Proporcionalidad.-

Los trabajadores eventuales que ingresen y cesen en el transcurso del año, cobrarán el complemento especial de las Pagas Extras en la misma proporción que el resto del salario.

Aquellos trabajadores con contratos iniciados en el año anterior o anteriores, cobrarán este complemento íntegramente en la fecha de dichas pagas.

La empresa se obliga y compromete a abonar a los trabajadores, en el caso de que la Seguridad Social disminuyese la cuota patronal y esta disminución no le fuese descontada por el Ayuntamiento a la empresa, las diferencias hasta donde este complemento dé para completar las pagas extraordinarias con aquellos trabajadores que no han conseguido la igualación de la paga extra con respecto a la de un mes normal.

Artículo 36. Otras remuneraciones de carácter económico.

La empresa abonará todos los meses del año los Pluses de nocturnidad, toxicidad, transporte, Plus Convenio, en la cuantía establecida para cada categoría profesional, que figuran en la tabla salarial.

Asimismo se abonará todos los meses del año aquellos complementos establecidos en el presente convenio o de carácter personal que tengan los trabajadores excepto el Plus Complemento Objetivos.

Los mandos intermedios percibirán en el mes de vacaciones, en pagó único, un plus denominado "Plus de dedicación", en las cantidades que figuran en la tabla salarial.

Los mecánicos del taller, categorías oficial 1ª, 2ª y 3ª, percibirán un complemento de puesto de trabajo en las doce pagas, por importe de 55,28. euros.

La tabla de horas extras se incrementará en el mismo tanto por ciento que suba la masa salarial.

El personal de día que realice horas extras de noche, las cobrará como un trabajador nocturno.

Capítulo VII. Mejoras sociales.

Artículo 37. Ayuda de estudios.

Primero.- Todos los trabajadores de la empresa que estén realizando estudios o que vayan a realizarlos, tendrán derecho a que se les abone por la empresa el importe de la matrícula y los libros que sean necesarios. El trabajador vendrá obligado a justificar estos gastos para





que les sean abonados.

Segundo.- Organización de cursos.- La empresa facilitará el material, un centro y los enseñantes, a los trabajadores que deseen aprender a leer y escribir, a los que quieran obtener el Certificado de Estudios Primarios y a los que vayan a obtener el Graduado Escolar.

Las horas de sus clases serán fuera de las horas de trabajo.

En la organización de los cursos, participará el Comité de Empresa.

Artículo 38. Indemnizaciones y seguros.

1º.- Indemnización por invalidez o muerte.

A) La empresa concertará una póliza de seguros para todos los trabajadores de la empresa. Dicho seguro cubrirá los riesgos de 30.050,61 euros para todos los casos de muerte por accidente o enfermedad profesional e invalidez permanente total y absoluta, de 6.160.37 euros para los casos de invalidez permanente total y absoluta, así como para los casos de muerte, que no sean determinados por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

B) En el caso de que la cía. de seguros no acepte la inclusión de algún trabajador, la empresa se hará responsable directamente de cubrir una indemnización para estos casos de 3.080,19 euros.

C) Para los casos de invalidez o muerte, que no sean determinados por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se incrementarán en el mismo porcentaje que el resto de las retribuciones del convenio.

D) Lo establecido en este artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

2º Seguros contra riesgos de retirada de carné.

Los trabajadores que por el trabajo que desempeñan tengan el carné de conducir a disposición de la empresa tendrán un seguro que cubra los riesgos de retirada del mismo. (Acuerdo de fecha 16 de enero de 1.995.

3º Personal de dirección y Administrativos.

Seguirán con la cobertura y los servicios que tiene contratada la empresa en la entidad ASISA u otra entidad que preste los mismos servicios.

Artículo 39. Incapacidad Temporal.

En caso de accidente o enfermedad laboral, el trabajador percibirá de la Empresa,





como complemento, la diferencia existente entre lo que percibe de la entidad gestora de la Seguridad Social y las retribuciones que debiera percibir como si estuviera en activo desde el primer día de producirse.

Para los demás casos de Incapacidad temporal, todos los trabajadores cobrarán el cien por cien de todas sus retribuciones, incluidas las correspondientes a las pagas extraordinarias, plus de objetivos, productividad etc., desde el primer día de I.T. estableciéndose las condiciones, deducciones, o mejoras para los siguientes casos:

En enfermedad común se cobrará el cien por cien de todas las retribuciones si la baja es superior a cuarenta y cinco días. Si fuese inferior a cuarenta y cinco días se percibirán todas las retribuciones con los siguientes descuentos:

Personal de noche: Se les descontarán 5 euros por día hasta 45 días para el año 2004. Esta cantidad se incrementará en el 2"5% para los años 2005, 2006, 2007.

La cantidad máxima a descontar en cualquier caso no será superior a 200 euros, cada año, en dicho periodo de los primeros 45 días, y durante la vigencia del convenio.

Personal de día: Se les descontarán 2,22 euros por día hasta 45 días para el año 2004. Esta cantidad se incrementará en el 2"5% para los años 2005, 2006, 2007.

La cantidad máxima a descontar en cualquier caso no será superior a 200 euros, en dicho periodo de los primeros 45 días de cada año.

Si el médico de empresa determinara que la baja médica está justificada se pagará el cien por cien desde el primer día de baja.

En caso de intervención quirúrgica y hospitalización derivada de accidente de trabajo o enfermedad, de cualquier tipo, percibirá el trabajador, además, la cantidad de 5,40 euros. Por día de hospitalización, que deberá justificar con el correspondiente parte médico.

Si algún trabajador estuviese en situación de baja al entrar en vigor el presente convenio, las diferencias serán hasta completar el nuevo salario y complementos, enumerados en el primer apartado, de este artículo.

La empresa, a través del servicio médico de la misma, requerirá o visitará a los trabajadores que estén en situación de baja con el fin de considerar si existe abuso de derecho al respecto a la I.T.,

El trabajador que por el médico de Empresa sea considerado en el antedicho abuso de derecho respecto a la I.T., no percibirá las diferencias antes reconocidas desde el momento que el médico lo considere.



Las bajas que superen los 45 días no podrán ser consideradas abuso de derecho.

En el caso de que el médico de empresa no justificara afirmativa o negativamente la situación de IT a estos efectos, sea cual fuere el motivo, el trabajador percibirá el cien por cien desde el primer día de I.T. de todas las retribuciones.

Atrasos por TI.- Los trabajadores que hubiesen estado en I.T. desde el 1º de enero de 2004 hasta la regularización de las nóminas con la aplicación del nuevo convenio percibirán las diferencias hasta el cien por cien de las retribuciones que les hubiera correspondido percibir como si estuviesen en activo. En estos casos no será necesaria la justificación del médico de empresa para las bajas inferiores a 45 días. (Por lo que se percibirán aquellos pluses o complementos no abonados como por

ejemplo: Plus de Lunes, Vertedero, descuentos del anterior art. 41, pluses de productividad, objetivos, etc..

Comisión seguimiento de la IT.

Se constituirá una comisión de seguimiento de la aplicación del art. 41 del Convenio colectivo, compuesta por 4 representantes sindicales y 4 por la representación de la empresa.

Se reunirán cada mes y su cometido será analizar las situaciones de IT y la aplicación del art. 41. Asimismo propondrá a la empresa las medidas que convengan para evitar situaciones de I.T. que se deriven de enfermedad común condicionada por las condiciones del trabajo.

Artículo 40. Justificación de las faltas o ausencias al trabajo con motivo de enfermedad.

Cuando se abandone el trabajo con motivo de una enfermedad, o para visitar al médico, la ausencia se entenderá justificada. El trabajador deberá volver al trabajo si el médico no le da parte de baja.

Cuando no se presente al trabajo por motivo de una enfermedad y vaya a un servicio de urgencia, deberá solicitar de éste una justificación donde se especifiquen los motivos de la ausencia. De no presentar dicha justificación, la falta será considerada injustificada.

La empresa facilitará al trabajador un modelo de volante para los justificantes de visita al médico que no sean los casos de urgencia.

Cuando a un trabajador le den el parte de alta, se incorporará al trabajo al día siguiente a la fecha de alta.



Capítulo VIII. Faltas y sanciones.

Artículo 41. Sanciones.

En cuanto al régimen de faltas y sanciones, se aplicarán lo siguiente:

Por faltas o ausencias injustificadas al trabajo.

En los casos de una falta de ausencia injustificada al trabajo, el trabajador podrá ser sancionado con la suspensión de empleo y sueldo de un día como máximo.

Cuando concurren dos faltas de asistencia injustificadas en un mes, se considerará falta grave, y la sanción podrá ser, como máximo de cinco días de suspensión de empleo y sueldo.

Cuando concurren dos faltas graves de ausencia injustificada al trabajo, en un período consecutivo de treinta días de trabajo, la sanción máxima de suspensión de empleo y sueldo será de veinte días.

Cuando se dé la cuarta falta grave de ausencia al trabajo, en un período de treinta días consecutivos de trabajo, la sanción máxima de empleo y sueldo será de dos meses.

Cuando se dé la quinta falta grave de ausencia injustificada, en un periodo de treinta días de trabajo, se podrá considerar como causa de despido, como falta muy grave.

Estas faltas de asistencia injustificadas prescribirán todas ellas en el plazo máximo de dos meses contados desde el momento de producirse. Las muy graves, por falta de asistencia injustificada, prescribirán en el plazo de cuatro meses desde el momento de producirse.

En los demás casos de faltas graves, que están tipificadas según lo establecido en el convenio estatal del sector, tendrán una sanción máxima de dos días de empleo y sueldo, prescribiendo éstas a los dos meses contados desde el momento de producirse la falta.

Cuando concurren dos faltas graves, dentro del período de prescripción de dos meses podrá considerarse como una falta muy grave. Siendo la sanción máxima que se podrá poner hasta un mes de empleo y sueldo.

Cuando se de la cuarta falta grave de forma consecutiva dentro de un período de hasta cuatro meses, y hasta que no se de una quinta falta grave no podrá ser considerado como motivo de despido siempre dentro del período máximo de cuatro meses de producirse la primera falta.

Para la consideración de falta muy grave, será necesario un informe del Comité



de Empresa previo a la implantación de la sanción.

La empresa comunicará al Comité los escritos para alegaciones y sanciones a los trabajadores, antes de entregarlos al trabajador; de lo contrario, serán nulas.

Todo ello, sin perjuicio de que el trabajador pueda recurrirla ante la Autoridad Laboral competente.

Artículo 42. Arbitraje y reclamaciones.

Todas las sanciones se aplicarán una vez resuelto el tema en el C.M.A.C., u órgano de mediación y arbitraje correspondiente al que se sometan, o en el Juzgado de lo Social.

Capítulo IX. Salud laboral - Seguridad y salud.

Artículo 43. Comité de Seguridad y Salud.

Se constituye un comité de Seguridad y salud, compuesto por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la empresa y el médico, que serán los que en esta materia estudien y propongan a la empresa las medidas pertinentes para mejorar los servicios de Seguridad y Salud, entre otras funciones se especifican:

- Control sobre la ropa de trabajo, en cuanto a su aplicación y fechas.
- Exigirá a los trabajadores la utilización de la ropa de trabajo y elementos de seguridad.
- Asistir a los Organismos Provinciales de Seguridad y Salud, una vez al mes, para recibir la información sobre los elementos y medidas de Seguridad y Salud.
- Vigilancia del cumplimiento por la empresa en cuanto a vestuarios.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud tendrán las garantías que por Ley tienen los miembros del Comité de Empresa, excepto en cuanto al número de horas sindicales.

Asimismo, el primer día hábil de cada mes, lo dedicarán por entero a la vigilancia de sus funciones como miembros del Comité. Los trabajadores de noche, descansarán la misma y se dedicarán, junto con los que trabajan de día, a su misión de Delegados del Comité de Seguridad y Salud el día siguiente.

Asumirán las funciones que la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales les otorga y los derechos que en la misma se establecen, indistintamente de los aquí relacionados.





En lo no previsto en el presente Artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento en lo relativo a Salud Laboral.

Artículo 44. Normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

La empresa viene obligada al cumplimiento de la normativa general de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecida con carácter general.

No obstante y dados los especiales riesgos que este trabajo conlleva, viene obligada a:

- 1) Dotar al personal de monos de trabajo de color amarillo o naranja.
- 2) La referida ropa de trabajo deberá estar dotada de bocamangas, cinturón y polainas reflectantes para los trabajadores nocturnos. Las dimensiones que anchura de dichos elementos serán los siguientes: las bocamangas 11 cm el cinturón 10 cm y las polainas 13 cm.
- 3) Estos elementos deberán ser de una calidad que garantice una permanente reflectancia.
- 4) En el desempeño de sus funciones los trabajadores usarán guantes de látex o de P.V.C., según su cometido específico.
- 5) En los trabajos con agua o humedad se utilizarán botas de agua que cumplan la Norma de Homologación MT 27.
- 6) La empresa proporcionará calzado adecuado según el servicio a realizar.
- 7) Los carros de recogida y riego estarán pintados con pintura reflectante.

La empresa se obliga a adoptar las necesarias medidas para garantizar el que los medios de protección reseñados estén en perfectas condiciones en todo momento, siendo su utilización de obligado uso para los trabajadores, que serán responsables de su correcta utilización, constituyendo falta grave el empleo inadecuado de los mismos o su falta de uso.

Artículo 45. Ropa de Trabajo.

La empresa entregará a los trabajadores la ropa de trabajo necesaria para el verano y el invierno para el desempeño de sus funciones de acuerdo con las siguientes normas:

- Personal de Recogida y Riego: dos monos, tres pares de guantes, tres pares de botas y una camisa y pantalón de verano.
- Personal de Limpieza: dos monos, dos pares de guantes, dos pares de botas y





una camisa y pantalón de verano y unas zapatillas.

- Conductores incluidos los de las minibenets: la ropa será de color azul: dos monos, dos pares de botas y para el verano, camisa, pantalón y zapatillas.

- Personal de Taller: cuatro monos y dos pares de botas y sandalias en verano reforzadas con punta de acero.

En invierno, un pantalón de abrigo.

- Personal de Planta, Palistas y Guarda: tres monos, dos pares de botas, reforzadas con punta de acero y sandalias.

En invierno un pantalón de abrigo.

- Encargados Generales, Capataces y administración: un uniforme adecuado para el verano y otro para el invierno, incluidas botas.

A todo el personal, que lo necesite se le proveerá de botas de agua, que le serán sustituidas conforme se le deterioren. A todo el personal que lo necesite, se le proveerá de un chubasquero, que le será sustituido cuando se les deteriore.

A todo el personal se proveerá de anorak con una duración de dos años.

Si por efecto del uso normal cualquier prenda se deteriorase con más frecuencia de la prevista, será sustituida por la empresa, siempre y cuando el trabajador justifique la ropa usada y/o deteriorada, excepto el anorak.

La empresa hará firmar un recibo de la ropa que se entregue a cada trabajador.

La fecha de entrega de toda la ropa de trabajo será durante el mes de abril de cada año.

Todo el personal tendrá obligación de acudir al trabajo debidamente uniformado.

En riego, se dotará al personal de las prendas adecuadas para este servicio, una vez supervisadas por el Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 46. Servicio Médico.

Todos los trabajadores de esta empresa pasarán, reconocimiento médico cada año, quedando la empresa obligada a financiar este servicio. La fecha para el reconocimiento será en los meses de mayo y junio de cada año.

Artículo 47. Normas específicas para los trabajadores del servicio de riego.



Cuando la temperatura en la ciudad sea inferior a cero grados, los trabajadores de la empresa del servicio de manguera no regarán.

En Riego de noche, la rotación de mangas será semanal, En Riego de día se hará un cuadrante de las personas aptas para el Riego.

Artículo 48. Medidas específicas para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

Para mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores del servicio nocturno de recogida sin que sufran un detrimento económico de sus retribuciones se establece que durante la vigencia de este convenio cada año pasarán del servicio de recogida nocturno al de día los siguientes trabajadores:

A partir del 1 de junio de 2004	Tres trabajadores
A partir del 1 de enero de 2005	Siete trabajadores
A partir del 1 de enero del 2006	Cinco trabajadores
A partir del 1 de enero de 2007	Cinco trabajadores

No obstante la empresa y bajo el criterio del médico de empresa podrá incluir algún trabajador más del cupo aquí expresado.

Los criterios a seguir para pasar de noche a día serán:

Primero: el informe del médico de empresa.

Segundo: antigüedad en el servicio.

Estos trabajadores percibirán en el nuevo puesto de trabajo de día todas las retribuciones que percibieran en el turno de noche, hasta su jubilación o cese.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 49. Comité de Empresa y Delegados de Personal.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal constituyen el órgano representativo, colectivo y unitario de los trabajadores del centro de trabajo de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de sus representados, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario, y, en su caso, ante la Administración Local Provincial, Autonómica o del Estado.

Serán las funciones del Delegado de Personal o Comité de Empresa la vigilancia y control de las siguientes materias:

a) Contratación de los trabajadores.

b) Negociación colectiva.



- c) Sistemas de primas e incentivos de trabajo.
- d) Seguridad e Higiene.
- e) Clasificación Profesional.
- f) Movilidad del Personal.
- g) Expediente de crisis y estructuración de empleo.
- h) Medidas disciplinarias.
- i) huelga.
- j) Revisión de los balances contables que la empresa emita oficialmente.

Artículo 50. De las Secciones Sindicales.

Los Sindicatos o Centrales Sindicales podrán constituir las correspondientes Secciones Sindicales, según lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto (B.O.E. de 8 de agosto de 1985), con los derechos y garantías que en ésta se contemplan.

Artículo 51. De los representantes de los sindicatos.

Del título de la referida Ley Orgánica de Libertad sindical en su artículo 9, se recoge y adapta lo siguiente:

- 1) Quienes ostenten cargos electivos, a nivel provincial, autonómico, o estatal, dentro de las organizaciones sindicales representativas, tendrán derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
 - b) A la excedencia forzosa o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
 - c) A la asistencia y el acceso de los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal de proceso productivo.
- 2) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras





de Convenio Colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 52. Derechos y garantías de los Delegados de las Secciones Sindicales y Comité de Empresa.

a) Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de las Secciones Sindicales de empresa, tendrán derecho a disponer de 40 horas al mes, acumulables, con cargo a la Empresa, para el desempeño de las funciones que les correspondan. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa por los miembros que la acuerden, expresando tanto la forma como los que harán uso de la misma. Asimismo dispondrán de este tiempo sindical a requerimiento de las Centrales Sindicales a que pertenezcan, previa comunicación a la empresa.

Dado que el trabajo que se realiza es en numerosas ocasiones nocturnas, cuando se requiera que un delegado utilice tiempo sindical, las horas que empleo que no sea de trabajo, se descontarán de la jornada semanal, considerándose las mismas como si fueran efectivamente trabajadas, con la justificación adecuada.

b) Derecho de información a los trabajadores.

c) Derecho de asamblea durante las horas de trabajo.

d) Y aquellos derechos y garantías que se recogen en la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los trabajadores y Convenios Colectivos a los miembros del comité de empresa etc.

e) La empresa proporcionará al Comité de empresa y a las Secciones Sindicales, los medios necesarios para su buen funcionamiento.

f) En caso de dimisión o revocación de los representantes sindicales, se respetarán las garantías durante un año.

Artículo 53. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará y aportará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que haga constar con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros, a la que deben ser transferidas las correspondientes cantidades. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período de años





prorrogables.

La empresa liquidará mensualmente con la sección sindical correspondiente la transferencia de las cuotas según lo establecido en este artículo.

TABLA SALARIAL INAGRA, S.A. 2004

A) Grupo de Técnicos y Administrativos	Salario Base	Nocturn.	Toxicos	Plus Convenio	Complem. P. Extras	Plus Dedicacion	Festivo
<i>Técnicos</i>							
Director	622,48	-	-	5.221,97	5.221,97		
Director Adjunto	622,48	-	-	3.749,90	3.749,90		
Sub-Director	622,48	-	-	3.306,88	3.306,88		
Perito	622,48	-	-	2.404,90	2.404,90		
Titulado Superior	622,48	-	-	1.931,16	1.931,16		
Abogado	622,48	-	-	2.029,32	2.029,32		
Abogado (jornada parcial)	619,55	-	-	417,71	417,71		
Jefe Administrativo 1º	622,48	-	-	2.112,18	2.112,18		
Médico	622,48	-	-	2.112,18	2.112,18		
A.T.S. (jornada parcial)	358,28	-	-	298,35	298,35		
Periodista	622,48	-	-	1.248,58	630,07		
<i>Administrativos</i>							
Oficial 1º Administrativo A1	619,95	-	-	2.020,28	637,62		88,14
Oficial 1º Administrativo A2	619,55	-	-	1.798,49	637,62		88,14
Oficial 1º Administrativo A3	619,55	-	-	1.292,85	637,62		88,14
Auxiliar Administrativo 1º (Oficina central)	619,55	-	-	1.104,03	637,62		88,14
Auxiliar Administrativo 1º (Servicios Día)	619,55	-	144,62	1.104,03	637,62		88,14
Auxiliar Administrativo 1º (Servicios Noche)	619,55	115,71	144,62	1.104,03	637,62		88,14
Auxiliar Administrativo 2º	619,55			652,25	637,62		88,14
<i>B) Grupo de Mandos Intermedios</i>							
<i>Mandos</i>							
Coordinador Servicios	619,55	115,71	144,62	1.925,80	637,62	300,00	113,10
Coordinador Planta, Taller y Vertedero	619,55	-	144,62	1.925,80	637,62	150,00	113,10
Jefe Taller	619,55	115,71	144,62	1.713,29	637,62	150,00	113,10
Encargado General Noche	612,20	114,32	142,90	1.325,78	630,07	275,00	113,10



Encargado General	Día	612,20	114,32	142,90	1.325,78	630,07	225,00	113,10
Sub-Jefe Taller		612,20	-	142,90	1.354,79	630,07		113,10
Sub-Encargado General	Noche	612,20	114,32	142,90	1.221,89	630,07	200,00	113,10
Sub-Encargado General	Día	612,20	114,32	142,90	1.221,89	630,07	190,00	113,10
Capataz	Noche	612,20	114,32	142,90	1.118,48	630,07	175,00	113,10
Capataz	Día	612,20	114,32	142,90	1.118,48	630,07	125,00	113,10
C) Grupo de Operarios								
<i>Operarios</i>								
Conductor 1º	Noche	612,20	114,32	142,90	1.209,36	630,07		88,14
Conductor 1º	Día	612,20	114,32	142,90	1.209,36	630,07		88,14
Conductor	Medios Mecánicos	612,20	114,32	142,90	1.209,36	630,07		88,14
Conductor 2º		612,20	114,32	142,90	1.209,36	630,07		88,14
Mecánico Oficial 1º		612,20	-	142,90	1.209,36	630,07		88,14
Mecánico Oficial 1º	Noche	612,20	114,32	142,90	1.312,66	630,07		88,14
Mecánico Oficial 2º		612,20	-	142,90	1.163,44	630,07		88,14
Mecánico Oficial 3º		612,20	-	142,90	1.028,85	630,07		88,14
Palista-Encargado		612,20	114,32	171,48	1.740,92	630,07		88,14
Conductor	(vertedero)	612,20	114,32	142,90	1.524,54	630,07		88,14
Palista		612,20	114,32	171,48	1.205,54	630,07		88,14
Peón Especialista 1A	Día	612,20	114,32	142,90	544,45	645,07		88,14
Peón Especialista 1A	Noche	612,20	114,32	142,90	650,36	645,07		88,14
Peón Especialista 1A	Noche a Día	612,20	114,32	142,90	639,70	645,07		88,14
Peón Especialista Planta	Día	612,20	-	142,90	699,93	645,07		88,14
Peón Especialista Planta	Noche	612,20	114,32	142,90	699,93	645,07		88,14
Peón Recogida	Noche	612,20	114,32	142,90	874,03	630,07		88,14
Peón Minibenet		612,20	114,32	142,90	874,03	630,07		88,14
Peón Medios Mecánicos	Día	612,20	-	142,90	772,35	630,07		88,14
Peón Medios Mecánicos	Noche	612,20	114,32	142,90	874,03	630,07		88,14
Peón Recogida	Noche a Día	612,20	114,32	142,90	639,69	645,07		88,14
Peón Riego	Noche	612,20	114,32	142,90	650,37	645,07		88,14
Peón Riego	Noche a Día	612,20	114,32	142,90	639,69	645,07		88,14
Peón Darros		612,20	-	142,90	633,94	532,57		88,14
Peón Limpieza		612,20	-	142,90	544,48	532,57		88,14
Peón Planta-Taller		612,20	-	142,90	601,28	532,57		88,14
Basculero		612,20	-	142,90	714,58	645,07		88,14
Almacenero		612,20	-	142,90	714,58	645,07		88,14
Vigilante Guarda		612,20	114,32	142,90	874,03	645,07		88,14
Ordenanza		619,26	-	142,90	601,28	645,07		88,14
Peón/limpiadora		612,20	-	142,90	544,48	532,57		88,14