



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE CESPA SA -CESPA GRSA PARA SU PERSONAL DEL CENTRO DE TRANSFERENCIA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE ALMONTE**

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores/as contratados por la empresa UTE CESPA SA -CESPA GR SA, y afectos al centro de trabajo CENTRO DE TRANSFERENCIA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS DE ALMONTE, y pertenecientes al servicio provincial de transporte y tratamiento de RSU de Huelva.

### **Artículo 2. Vigencia. Duración y Prorroga.**

Legislación Supletoria.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el boletín oficial de la provincia, retrotrayéndose sus efectos retributivos al 1 de enero de 2007. A excepción de aquellos que determinen otra fecha de eficacia.

La vigencia del Convenio será por cuatro años, con lo cual su vigencia se extenderá hasta 31 de diciembre de 2010.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las retribuciones serán revisadas en base a la siguiente escala, a excepción de aquellas que explícitamente contengan otra revisión dentro del texto del convenio:

Año 2007: IPC real año 2006 más 0,25 %

Año 2008: IPC real año 2007 más 0,50 %

Año 2009: IPC real año 2008 más 0,50 %

Año 2010: IPC real año 2009 más 0,50 %

El presente convenio será denunciado automáticamente a la finalización de la vigencia del mismo.

Denunciado, el convenio permanecerá en vigor hasta que no sea sustituido por uno nuevo, en toda su extensión.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viajes, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.





### **Artículo 3. Vinculación a la Totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que las jurisdicciones competentes, en uso de sus facultades, no aprobaran alguno de los artículos contenidos en este Convenio Colectivo, el mismo quedará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado dicho convenio en su totalidad.

A tal fin las partes acuerdan que previo a las actuaciones jurisdiccionales, la Comisión Paritaria estudiará y realizará las correcciones oportunas a los artículos que tuvieran dificultades legales.

### **Artículo 4. Garantías personales.**

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

### **Artículo 5. Compensación y Absorción.**

Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten en este convenio absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria de interpretación.**

La Comisión Paritaria, como comisión mixta estará integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores, Delegados de Personal o miembros del comité de empresa.

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

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





dictamen al respecto.

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

Recibida una solicitud, la Comisión Paritaria deberá reunirse en el plazo no superior a seis días laborables.

Debiendo emitir informe en el plazo de tres días laborables, desde el momento en que se produzca la reunión. El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes. En caso contrario se acudirá al SERCLA.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

### **Artículo 7. Retribuciones.**

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

Salario base.

Antigüedad.

Plus de Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Plus Actividad.

Plus Productividad.

Plus Nocturnidad.

Plus Transporte.



Plus Convenio.

Pagas extraordinarias de verano, navidad y horas extraordinarias.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque nominativo, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

### **Artículo 8. Anticipos.**

Los trabajadores/as que lo soliciten tendrán derecho a percibir un anticipo al mes, cuya cuantía no será superior al 90 % de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente se podrán conceder otros anticipos si se considera motivación suficiente.

### **Artículo 9. Salario Base.**

La cuantía del salario base, para cada categoría profesional, es la que figura en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 10. Antigüedad.**

El personal afectado por este Convenio Colectivo disfrutará de incrementos por antigüedad, sobre el salario base, con arreglo a los siguientes porcentajes.

3 años	5%
6 años	10%
11 años	20%
16 años	30%
21 años	40%
26 años	50%

Dichos porcentajes se aplicarán sobre el salario base del convenio, desde el primero de mes en que se produzca tal antigüedad.

### **Artículo 11. Plus de Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir, por este con, el 25 % del salario base.



## **Artículo 12. Plus de Actividad, y Plus de productividad.**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir, por el plus de actividad, el 20 % del salario base.

Así mismo por el concepto de plus de productividad, el importe signado en la tabla anexa.

## **Artículo 13. Plus de Nocturnidad.**

Los trabajadores/as tendrán derecho al plus de nocturnidad siempre y cuando que su jornada total o parcial, esté comprendida entre las nueve horas de la noche y las seis horas de la mañana.

La cuantía de este plus será del 25 % del salario base. Caso de no realizarse la jornada complete, este plus se abonará de forma proporcional a las horas nocturnas realizadas.

## **Artículo 14. Plus Transporte.**

Los trabajadores/as percibirán por cada día efectivamente trabajado, un plus diario por este concepto que se contempla en la tabla salarial anexa.

## **Artículo 15. Plus Convenio.**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir, por este concepto, el 2 % del salario base.

## **Artículo 16. Pagas extraordinarias.**

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir las siguientes pagas extraordinarias:

**Paga de verano.** Se devengará anualmente desde el 1 de enero al 30 de junio, incluido los días de IT, abonándose el día 15 de julio en la cuantía correspondiente al salario base más la antigüedad.

**Paga de navidad.** Se devengará anualmente desde el 1 de julio al 31 de diciembre, incluido los días de IT, abonándose el día 15 de diciembre, en la cuantía correspondiente al salario base más a antigüedad.

**Paga de marzo.** Se devengará anualmente desde el 1 de enero al 31 de diciembre, incluido los días de IT, en la cuantía correspondiente a 22 días de salario base más la antigüedad correspondiente de esos 22 días., para el año 2008 y sucesivos

## **Artículo 17. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias se abonarán, en la cuantía que para una hora extra se fije en 18 tablas salarial anexa, según se trate de horas extraordinarias prestadas, en horario diurno, o en días festivos. Con el incremento anual del PC real del año anterior. Dicho incremento para el año 2008 ya se encuentra contemplado en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 18. Trabajos en domingos.**

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, el trabajo prestado en domingos por imperativos del servicio, se abonará un complemento de 40 € por domingo, trabajado, para el año 2008.

### **Artículo 19. Trabajos en festivos.**

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, el trabajo prestado en festivo por imperativos del servicio, se abonará mediante horas extraordinarias.

### **Artículo 20. Jornada laboral.**

La jornada laboral será a partir de la firma del convenio de:

38 horas semanales de trabajo efectivo para el año 2008.

37 horas semanales de trabajo efectivo para el año 2009.

37 horas semanales de trabajo efectivo para el año 2010.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho dentro de su jornada de trabajo y computable a la misma a un descanso de 30 minutos, en los que se incluyen los periodos necesarios destinados para la higiene, que se prescriben en la LPRL y legislación y normativa concordante.

Se negociará con la representación de los trabajadores/as el momento más adecuado para dicho descanso.

El cuadrante de jornada tendrá el carácter de anual, será de conocimiento de todo el personal el 1 de diciembre del año anterior, debiéndose presentar el mismo previamente a los representantes de los trabajadores/as. También será de conocimiento de los trabajadores/as la relación de festivos a trabajar y los turnos afectados.

### **Artículo 21. Descanso entre jornadas.**

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



## **Artículo 22. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período vacacional, de 30 días de duración, estableciéndose dichos períodos por acuerdo de las partes a primero de año. Cuando dicho acuerdo no se produzca las vacaciones se disfrutaran a razón de 15 días cuando lo solicite el trabajador, y 15 días definidos por la empresa.

Cuando el trabajador se incorpore de una situación de IT, y no haya podido iniciar sus vacaciones por esta causa, comenzará el disfrute de las mismas en el momento de su incorporación, dentro de su periodo vacacional establecido, y para los restantes días hasta completar sus vacaciones, la empresa definirá el período más adecuado, prorrogando el período de disfrute por las circunstancias hasta el 31 de enero del año siguiente.

En el supuesto de que un trabajador haya iniciado su período vacacional, e incurriera en un proceso de IT, estas se verán interrumpidas durante la hospitalización del trabajador si la hubiere.

## **Artículo 23. Licencias y permisos.**

El personal afectado por este convenio, previo aviso y justificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas, a razón de todos los conceptos del convenio, a excepción de los pluses de transporte y nocturnidad, en la forma y condiciones que se especifican a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Los trabajadores tendrán derecho a los trece días por paternidad que establece la Ley de igualdad de mujeres y hombres.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de la localidad y dos días si es fuera de la localidad.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un día de descanso en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



e) Por el tiempo indispensable para realizar exámenes de estudios oficiales.

f) Por asuntos propios 2 días para el año 2008, 2009, 2010.

Para los supuestos no contemplados en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de pareja de hecho debidamente registrada causará los mismos efectos que en el caso de matrimonio.

#### **Artículo 24. Fiesta patronal.**

La celebración de la festividad de San Martín de Porres, tendrá el carácter de abonable y no recuperable, abonándose como un día normal de trabajo. En el supuesto de coincidir con domingo, se abonará como domingo y como festivo.

#### **Artículo 25. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa, dentro de las normas de este convenio y de las disposiciones legales. En ningún caso supondrá menoscabo de la dignidad del trabajador/a o perjuicio en su formación.

#### **Artículo 26. Altas y bajas en la empresa.**

Cuando existan altas de nuevos trabajadores/as, fijos o eventuales, el comité de empresa deberá conocer y firmar las copias básicas de dichos contratos, debiéndoseles entregar copia de las mismas una vez diligenciadas o selladas por el SAE.

El trabajador que desee cesar en la empresa, deberá comunicarlo con una antelación de al menos siete días, este plazo será de veinte días para personal administrativo y de un mes para el personal titulado.

Así mismo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con relación a la documentación que se deba entregar al comité de empresa.

#### **Artículo 27. Clasificación profesional.**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector, en los artículos 20, 21 y 22. Respecto a los procedimientos de promoción y ascensos se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del Convenio General del Sector.

#### **Artículo 28. Conductores y maquinistas.**

Los trabajadores/as solo podrán conducir los vehículos de acuerdo con los permisos que tengan acreditados.



Todos los conductores deberán entregar copia compulsada del permiso de conducir y de sus posteriores renovaciones a la empresa.

Los trabajadores/as que presten sus servicios como conductores, o se prevea por la empresa su incorporación a un puesto de conductor, dispondrán del tiempo necesario para el examen del carnet de conducir, sin merma de sus haberes, entendiéndose el tiempo empleado para ello, como jornada de trabajo.

La empresa gestionará, con cargo a sus presupuestos, y con el límite de una primera matrícula, la obtención del carnet de conducir a aquellas personas que lo necesiten para el normal desarrollo de sus funciones en el ámbito de la empresa, a requerimiento de esta.

### **Artículo 29. Movilidad funcional.**

La movilidad funcional se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 30. Movilidad geográfica.**

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

El traslado de trabajadores/as será voluntario y se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación al comité de empresa, salvo que el trabajador/a haya sido contratado para prestar sus servicios en diversos centros de trabajo.

El traslado de los trabajadores/as no se podrá imponer como sanción.

### **Artículo 31. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 32. Maternidad.**

La maternidad se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, ley de Conciliación de Vida Laboral, Ley de igualdad de mujeres y hombres, y demás legislación aplicable.

### **Artículo 33. Excedencias.**

Todos los trabajadores con una antigüedad superior a un año, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un período mínimo de 5 meses y máximo de 5 años. Cuyo régimen jurídico será el establecido para las excedencias voluntarias en el artículo 46 del ET.

Dichas excedencias tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando se den los siguientes requisitos de forma conjunta:

Tener una antigüedad en la empresa de 5 años.

No encontrarse en esa situación más del 2 % de la plantilla.

#### **Artículo 34. Capacidad disminuida.**

Al trabajador que le sea declarada una invalidez permanente total para su profesión habitual, la empresa siempre que existan plazas vacantes para ello, acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole una nueva clasificación profesional y percibiendo el salario de su nuevo puesto de trabajo.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante el trabajador causaría baja en la empresa.

En tal caso percibiría la cantidad que recoge el artículo referente al seguro colectivo del convenio por invalidez permanente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, si esta se derivara de dichos supuestos.

#### **Artículo 35. Garantía en el empleo.**

Se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y Convenio General del Sector.

#### **Artículo 36. Fondo Social.**

La empresa aportará la cantidad de 2200 € para el año 2008, 2400 € para el año 2009, y 2600 € para el año 2010 a un fondo social, que será gestionado por la empresa.

#### **Artículo 37. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de IT derivada de Accidente de trabajo y enfermedad profesional, la empresa le abonará la diferencia existente entre lo que percibirán, en concepto de IT por la Seguridad Social y el 100% de todos los conceptos retributivos de una mensualidad normal, incluyéndose todos los conceptos inherentes a su puesto de trabajo, salvo el plus de transporte y durante todo el tiempo que se encuentre en dicha situación de IT.

#### **Artículo 38. Enfermedad común y accidente no laboral.**

Cuando el trabajador/a se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa le abonará la diferencia existente entre lo que percibirán, en concepto de IT por la Seguridad Social y el 100% de todos

los conceptos retributivos de una mensualidad normal, incluyéndose todos los conceptos inherentes a su puesto de trabajo, salvo el plus de transporte y durante todo el tiempo que se encuentre en dicha situación de IT a partir del 6º día de la baja, con el límite de 18 meses.

A partir de la publicación del convenio, la empresa abonará los tres primeros días de baja por enfermedad común y accidente no laboral, el 50 % de la base de cotización del mes anterior a la baja.

### **Artículo 39. Seguro Colectivo de accidentes.**

Por la empresa se concertará a partir de la publicación del convenio una póliza de seguros, y que cubrirá los siguientes conceptos y cuantías:

Muerte por AT y EP: 15.000€.

Incapacidad Total o Absoluta por AT y EP: 18.000€.

Muerte por accidente no laboral o enfermedad común: 8.000 €.

La empresa entregará copia de la póliza al Comité de Empresa.

### **Artículo 40. Jubilación.**

Las partes acuerdan que la jubilación será obligatoria a los 65 años, siempre que reúna los requisitos establecidos legalmente para la obtención de una pensión. La empresa se compromete a cubrir las plazas que por esta razón quedaran vacantes, como medida de fomento de empleo.

### **Artículo 41. Jubilación anticipada.**

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

Jubilación total; para ello será necesario que el trabajador tenga 64 años.

Jubilación parcial; de acuerdo con la legislación vigente.

Una vez formalizada la solicitud, la empresa realizará los trámites que legalmente vengan establecidos para dar cumplimiento a la misma, como medida de fomento de empleo.

### **Artículo 42. Complemento escolar.**

El personal afectado por este convenio y sus hijos en edad escolar hasta los 25 años, percibirán por parte de la empresa, un plus escolar por cada uno de ellos que realicen los estudios que a continuación se detallan:



Preescolar	92,31 €
Primaria y ESO	184,63€
Formación profesional G. Elemental	184,63€
Bachiller	307,72 €
Formación profesional G. Medio y Superior	307,72 €
Universidad	615,43€

Estas cantidades se percibirán de una sola vez, previa presentación del certificado de matriculación o escolarización en el curso correspondiente, y se abonará con la mensualidad de octubre.

Este complemento lo percibirá aquellos trabajadores que lleven al menos un año en la empresa de forma ininterrumpida

### **Artículo 43. Ayudas a prótesis.**

Definición: Se entienden por prótesis los productos sanitarios que sustituyen total o parcialmente una estructura corporal o una función fisiológica que presenta algún defecto o anomalía.

Concepto: esta modalidad de ayuda consistirá en una prestación económica destinada a sufragar en parte los gastos habidos con ocasión de la adquisición de prótesis no cubierta por el sistema de la Seguridad Social, IASS, SAS u otro organismo mutualista de carácter público.

Para cada prestación solo se podrá obtener ayuda una vez por ejercicio, salvo que la prótesis o prestación correspondiente resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la situación anterior.

La ayuda de prótesis abarcará las siguientes prestaciones:

#### **Prótesis oculares:**

- Gafas completas
- Gafas bifocales
- Renovación de cristales
- Lentillas

#### **Prótesis auditivas:**





- Audífono

Cuantías: Se establece en el 50 % de la prótesis.

Con un límite de 400 euros del total de la factura.

Beneficiarios: Todo el personal que compone la plantilla habitual.

**Documentación a aportar:** Solicitud, debidamente cumplimentada, Fotocopia del DNI, Informe facultativo, prescrito por especialista acreditativo de la necesidad de la prótesis, y factura compulsadas justificativas del gasto realizado. Dichas facturas estarán expedidas por facultativos o establecimientos autorizados, debiendo constar en ellas CIF, recibí con fecha y firma, así como detalles del tratamiento y nombre del beneficiario.

#### **Artículo 44. Ayuda a discapacitados.**

La empresa abonará a los trabajadores/as que tengan hijos/as discapacitados, una ayuda de 100 € mensuales por cada hijo. Para tener derecho a esta ayuda, deberán presentar el correspondiente certificado del IASS para acreditar la aludida discapacidad.

#### **Artículo 45. Convenio con clínica dental.**

La empresa gestionará con una clínica dental, un convenio para obtener ventajas económicas para los empleados/as, así como para sus familiares, abonando el coste correspondiente los usuarios.

#### **Artículo 46. Seguridad y salud en el trabajo.**

Se estará a lo que dispone en esta materia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

#### **Artículo 47. Reconocimiento médico.**

Se estará a lo que dispone en esta materia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El reconocimiento médico se realizará en jornada de trabajo.

La empresa abonará al trabajador la cantidad de 18,46 €, en el supuesto de que este deba realizar desplazamiento alguno para realizar dicho reconocimiento médico.

#### **Artículo 48. Ropa de trabajo.**

La empresa proporcionará uniforme de trabajo en concordancia con el puesto de



trabajo, y la función que se realice. El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignan se determinarán de acuerdo con el comité de empresa.

Los delegados de prevención velarán para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate, a cuyo fin emitirán informe.

Se establecen, de modo general, una periodicidad de entrega para los uniformes de verano, de mayo a junio, y para los de invierno de septiembre a octubre.

Si por alguna causa imputada al desempeño de las funciones propias del trabajador/a el uniforme de trabajo quedara inutilizado, la empresa entregará otro previa entrega del deteriorado.

#### **Artículo 49. Mantenimiento de vehículos y utillaje.**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Sector

#### **Artículo 50. De los representantes de los trabajadores/as.**

Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados en la LOLS, ET y Convenio General del Sector.

#### **Artículo 51. Crédito horario.**

Los delegados de personal, dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas.

La utilización de dichas horas se realizará preavisando a la dirección de la empresa con al menos 48 horas de antelación, salvo en supuestos de imperiosa necesidad.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa, podrán cederse entre si, la totalidad o parte de su crédito horario, poniendo en conocimiento de la empresa dicha circunstancia. Así mismo las horas del crédito no utilizadas en un mes podrán acumularse al mes siguiente, así como anticipar las del mes futuro, con un máximo de las horas correspondientes a una jornada de trabajo, previa comunicación a la empresa.

#### **Artículo 52. Derecho de reunión.**

Se estará a lo dispuesto en el ET.

#### **Artículo 53. Régimen disciplinario.**



Se estará a lo dispuesto para dicha materia en el Convenio Colectivo del Sector y en el ET.

#### **Artículo 54. Igualdad de acceso y estabilidad en el empleo.**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a la normativa legal vigente y normativa que lo desarrolle esta, sobre contratación, con especial aplicación de las destinadas a los colectivos desfavorecidos de mayores de 45 años, jóvenes y mujeres, etc.

La empresa en materia de acceso al empleo, aplicará el principio de no discriminación y potenciará el desarrollo del mismo, bajo los conceptos de igualdad de condiciones.

#### **Artículo 55. Igualdad de mujeres y hombres.**

La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se garantice la igualdad de hombres y mujeres.

#### **UTE tratamiento Huelva.**

##### **Tabla salarial U.T.E. tratamiento Huelva - año 2.007 (Tabla salarial 2006+0,25)**

##### **Centro: estación de transferencia de Almonte.**

	<b>PEON EST. TRANSF.</b>	<b>OPERARIO EST. TRANSF.</b>	<b>OF 1º CONDUCTOR EST. TRANSF.</b>
<b>CONCEPTOS FIJOS</b>			
Salario Base	628,70	772,36	866,42
Plus Penoso y Peligroso	157,17	193,09	216,61
Plus Actividad	125,74	154,48	173,29
Plus Productividad	39,30	39,30	39,30
Antigüedad	% Sobre Salario base	% Sobre Salario base	% Sobre Salario base
<b>CONCEPTOS VARIABLES</b>			
Plus de Transportes	4,12	4,12	4,12
Plus nocturnidad	0,98	1,21	1,36
Horas extras	8,70	10,68	11,96
Horas extras festivas	10,44	12,81	14,38
Complementos por Domingo Trabajado	37,37	37,37	37,37

#### **UTE tratamiento Huelva.**

##### **Tabla salarial U.T.E. tratamiento Huelva año 2.008 (Tabla salarial 2007+0,50)**

**Centro: estación de transferencia de Almonte.**

	<b>PEON EST. TRANSF.</b>	<b>OPERARIO EST. TRANSF.</b>	<b>OF. 1° CONDUCTOR EST.TRANSF.</b>
<b>CONCEPTOS FIJOS</b>			
Salario Base	658,25	808,66	907,14
Plus Penoso y Peligroso	164,56	202,17	226,79
Plus Actividad	131,65	161,74	181,43
Plus Productividad	41,15	41,15	41,15
Antigüedad	% Sobre Salario base	% Sobre Salario base	% Sobre Salario base
Plus de Convenio	13,17	16,17	18,14
<b>CONCEPTOS VARIABLES</b>			
Plus de Transportes	4,31	4,31	4,31
Plus nocturnidad	1,03	1,27	1,42
Horas extras	9,07	11,13	12,46
Horas extras festivas	10,88	13,35	14,98
Complementos por Domingo Trabajado	40,00	40,00	40,00