

PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO DE CESPA, S.A CON SU PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS Y ELIMINACIÓN DE LAS MISMAS EN HUELVA CAPITAL

Capítulo 1. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

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

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

Artículo 2. Vigencia duración incremento y prórroga

2.1.-El presente convenio entrará en vigor el día de su firma por la partes retrayéndose sus efectos retributivos al 1 de enero del 2008.

2.2.-La duración del convenio será de dos años por lo cual estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2009, excepto en aquellos artículos que expresamente se disponga lo contrario.

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

Para el primer año, el incremento salarial será, del IPC real del año 2007 más un 0,35% para el año 2008.

Para el segundo año será el incremento salarial del IPC real del año 2008 más un 0,50% para el año 2009.

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

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

Artículo 3. Compensación y Absorción



3.1.-La retribución establecida en este convenio compensarán y absolverán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas.

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

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

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo 5. Garantías Personales

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

Artículo 6. Comisión Paritaria de Interpretación

6.1.-La Comisión Paritaria, como Comisión Mixta, estará integrada por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa. Ambas partes podrán estar asistidas por los asesores que estimen pertinentes, los cuales tendrán voz pero no voto.

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

6.3.-Las cuestiones que se promuevan ante la comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que no se pueda examinar y analizar





el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud la comisión deberá reunirse en un plazo no superior al de setenta y dos horas debiendo resolver en el improrrogable plazo de tres días transcurridos el cual quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional

6.4.-La comisión paritaria adoptará sus acuerdos por de-cisión favorable y conjunta de ambas partes, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en el caso de que no exista acuerdo entre ambas partes.

6.5.-Las funciones de la comisión paritaria serán:

6.5.1 .-La interpretación de los preceptos del presente convenio.

6.5.2.-Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.

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

Artículo 7. Legislación supletoria

7.1.-En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio general del sector de Limpieza Pública Vial-la, Riesgo, Recogida, tratamiento y eliminación de Residuos, y Limpieza y Conservación del Alcantarillado, publicado en el B.O.E nº 58 del 7/3/1996.

Capítulo II. Condiciones económicas

Artículo 8. Retribuciones

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

8.1.1.-Salario base

8.1.2.-Ajustes diferencias en las nóminas

8.1.3.-Antigüedad

8.1.4.-Plus de penoso, toxicidad y peligrosidad

8.1.5.-Paga extraordinaria de verano y navidad

8.1.6.-Paga extraordinaria de beneficio

8.1.7.-Paga del patrón

8.1.8.-Plus Ad Personan





8.1.9.-Plus de Nocturnidad

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

Artículo 9. Anticipos

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

Artículo 10. Salario base

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

Artículo 11. Nóminas y ajuste de diferencia en la nómina

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

11.2.-La empresa se compromete a cualquier defecto en la nómina de los trabajadores que sean superior a 00euros, se abonará en un plazo no superior a 7 días a partir de su conocimiento y comprobación por parte de la empresa, y los inferiores se abonarán con la nómina del mes siguiente.

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

11.4.-Se establecen los días 8 y 10 de cada mes en horario de 11 a 13 horas para las correspondientes reclamaciones

Artículo 12. Antigüedad

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

12.1.1.-A los dos primeros años 5 %

12.1.2.-A los cuatro años 7 %

12.1.3.-A los cinco años 10 %

12.1.4.-A los diez años 15 %

12.1.5.-A los quince años 25 %

12.1.6.-A los veinte años 40 %

12.1.7.-A los veinticinco años 60 %

12.2.-Dicho porcentaje se aplicarán sobre el salario base del convenio, desde el primero de enero del año en que se produzcan el incremento abonándose por día natural.

Artículo 13. Plus de Nocturnidad

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

13.2.-La cuantía de este Plus será del 25% sobre el salario base. Caso de no registrarse la jornada completa este plus se pagará de forma proporcional a las horas nocturnas realizadas. El referido Plus solamente se percibirá los días efectivos de trabajo y por dichas horas salvo en aquellos artículos en que se exponga lo contrario.

Artículo 14. Plus Penoso, Tóxico y Peligroso

14.1.-El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a un Plus de Toxicidad, cuya cuantía será del 20% sobre su salario base de Convenio.

14.2.-El Plus Penoso, Tóxico y Peligroso se abonará por días efectivos de trabajo, salvo en aquellos artículos que se exponga lo contrario

Artículo 15. Paga Extraordinaria

15.1.-El personal afectado por este Convenio percibirán las siguientes Pagas Extraordinarias:

15.1.1.-Paga de Verano. Se devengará anualmente desde el 1 de enero al 30 de junio incluidos los días de I.T, abonándose con la mensualidad del mes de junio en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa, más la antigüedad que corresponda a 30 días del salario base del Convenio.

15.1.2.-Paga de Navidad. Se devengará desde el 1 de julio al 31 de diciembre, incluido los días de I.T., abonándose con la mensualidad del mes de noviembre en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa, más la antigüedad que corresponda a 30 días del salario base de Convenio.

15.1.3.-Paga de Beneficio, Se devengará desde el 1 de enero al 31 de diciembre, incluido los días de T.T., abonándose con la mensualidad del mes de febrero del año siguiente a su devengo en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa.

15.2.-También se concederán al personal anticipos de las pagas extraordinarias de marzo, julio y diciembre por un valor máximo unitario de 800 euros por trabajador y paga.

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

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

Artículo 16.-Paga del Patrón

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

16.2.-Esta paga se devengará anualmente desde el 1 de noviembre al 31 de octubre del año siguiente incluidos los días de I.T., y se abonará con la mensualidad del mes de octubre en la cuantía que figura la tabla salarial anexa.

Artículo 17.-Plus Ad Personan

17.1.-Todos los trabajadores acogidos al presente Convenio, percibirán un complemento cotizable en su totalidad y en consecuencia no absorbible ni compensable, incrementándose todos los años en la misma cantidad que el resto de los conceptos salariales del presente convenio, abonándose por día efectivo de trabajo, siendo para el año 2008 de:

Jefe de Servicio	23.14 €
Jefe de Administración, Encargado de Servicio y Oficial ia de Taller	20.86 €
Oficial ia Administrativo	20.24 €
Auxiliar Administrativo, Peón especialista y guarda	13.01 €
Jefe de Taller	21.51€
Inspector	19.21€
Oficial 2° y 3° taller, chapista y lavacoche	13.42 €
Conductor	19.35 €
Peón	13.82 €

17.2.-A los trabajadores que ejercen su labor en el corre turno, se le abonará dicho plus a razón de 22 días de trabajo.

Artículo 18. Horas Extraordinarias



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

18.2.-A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderá como, las motivadas por periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza de trabajo o mantenimiento.

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

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

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

18.6.-La empresa se compromete a pasar mensualmente información al Comité de empresa, sobre las horas que se acuerden con la Dirección de la Empresa.

Artículo 19. Días Festivos

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

19.2.-Las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 al 1 de enero, la R.S.U. se realizara a las 4 de la tarde del día anterior. Dichos trabajadores se acogerán al art 19.3

19.3.-Los días festivos 25 de diciembre y I de enero, la empresa deberá abonar la cantidad establecida en la tabla salarial más una gratificación de 60 euros por cada día trabajado.

Capítulo III. Condiciones de trabajo

Artículo 20. Censos

20.1.-La empresa confeccionará anualmente, en cada centro de trabajo, dos censos de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

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



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

20.2.-Estos listados serán expuestos en sitio visible del centro de trabajo para conocimiento del personal, que tendrán un plazo de 30 días desde la publicación de los mismos para reclamar por escrito ante la empresa, si se encuentran mal encuadrados, a efectos de que sea realizada por la misma la oportuna corrección. La empresa queda obligada a contestar en un plazo de 15 días.

Artículo 21. Jornada Laboral

21.1.-La Jornada Laboral será de 36 horas semanales de trabajo efectivo para el año 2008 y de 35 horas semanales para el año 2009. Se realizará con disfrute de dos días de descanso semanal de los cuales uno de ellos será en domingo y el otro en un turno rotativo, así como tantos festivos como estén contemplados en el calendario laboral de la provincia incluida la festividad de San Martín de Pones.

21.2.-El personal que preste sus servicios en jornada continuada tendrán derecho a un descanso de 30 minutos de cada turno de trabajo.

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

21.4.-El personal técnico y administrativo tendrá jornada intensiva desde el 10 de junio al 20 de septiembre.

21.5.-El personal adscrito al servicio de R.S.U. tendrá una jornada de 6 días de trabajo y 3 de descanso continuado. Este mismo personal será compensado con un plus de correturno de 117.25 euros el conductor y el peón. 100.49 euros para el año 2008. En el año 2009 el peón se igualara con el de conductor en dicho plus de correturnos.

21.6.-Los contratos eventuales por circunstancias de la producción realizados al amparo de lo establecido en el art. 15.IIb del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser prorrogados hasta un plazo máximo de un año.

Artículo 22. Descanso entre Jornadas

22.1.-Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá transcurrir, al menos, 12 horas.

Artículo 23. Vacaciones

23.1.-El personal afectado por este Convenio, disfrutará de un periodo anual de vacaciones retribuidas de 30 días naturales. Durante la misma, el trabajador



percibirá por cada día de trabajo que se encuentre en vacaciones: Salario base más antigüedad que le corresponda en su caso y la cantidad proporcional a los días disfrutados fijada en la tabla salarial en concepto de bolsa de vacaciones, no salarial y no cotizable.

23.2-Si antes del disfrute de las vacaciones se causara baja por enfermedad profesional o común, accidente de trabajo o no laboral, quedaran aplazadas las mismas hasta la fecha en que se produzcan el alta médica del trabajador. Si durante el periodo vacacional se produjera una hospitalización o intervención quirúrgica quedaran interrumpidas las mismas hasta la fecha en que se produzca el alta médica del trabajador.

23.3-El inicio de las vacaciones no podrán empezar en domingo, festivos (incluidos el día del patrón), o descanso semanal.

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

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

23.6-El trabajador previo acuerdo con la empresa podrá disfrutar las vacaciones fuera del periodo vacacional.

23.7-A petición del trabajador y de mutuo acuerdo con la empresa, las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos de 15 días.

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

Artículo 24. Licencias y Permisos

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

En situaciones especiales, este plazo se podrá ampliar hasta un máximo de 30 días.

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





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

24.2.1-Licencias por matrimonio 15 días

24.2.2-Matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos, hermanos políticos

24.2.2.1-En la misma localidad 1 día 24.2.2.2-En distinta localidad 2 días

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

24.2.3.1-En la misma localidad 3 días

24.2.3.2-En distinta localidad 5 días

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

24.2.4.1-En la misma localidad 2 días

24.2.4.2-En distinta localidad 4 días

24.2.5-Nacimientos de hijos

24.2.5.1-En la misma localidad 3 días hábiles

24.2.5.2-En distinta localidad 5 días hábiles

24.2.6-Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de asuntos propios, que comenzará a partir del 1 de enero del 2009. Los días de asuntos propios se deberán solicitar con una semana de antelación.

24.2.7-Hospitalización o intervención quirúrgica de abuelos, padres, hijos, nietos padres políticos, cónyuge o hermanos e hijos políticos

24.2.7.1-En la misma localidad 3 días

24.2.7.2-En distinta localidad 5 días

24.2.8-en caso de hospitalización y a posteriori, una intervención quirúrgica , podrá trasladar los días de licencias a uno u otro supuesto.

24.2.9-Traslado de domicilio habitual 2 días

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





24.2.11-Examen y renovación del carné de conducir y del D.N.I el tiempo necesario.

24.2.12-Si el trabajador hubiese prestado servicio el día del hecho causante, la licencia comenzara al día siguiente.

En los artículos enumerados cuando sean más de un trabajador vinculados consaguineamente, (hermanos), el disfrute de estos podrá no ser coincidente en el tiempo, siempre que las causas que lo motivan persistan en el momento de dicho disfrute.

Las retribuciones de las licencias citadas, se percibirán a razón de salario base, antigüedad, plus toxico, plus ad personan, y nocturnidad. Este artículo entrara en vigor el día de la fecha de la firma del convenio, incluidos los conceptos retributivos.

24.3.-La empresa concederá a los trabajadores hasta un máximo de diez días al año de permisos sin retribuir al año para lo cual tendrá que solicitarlo a la dirección de la empresa con cuatro días de antelación. Las peticiones solo podrán ser coincidentes en un cinco por ciento de la plantilla.

Artículo 25. Fiesta Patronal

25.1.-La celebración de la festividad de San Martín de Pones, el día 3 de Noviembre, afectará a todas las actividades de la Empresa, tendrá el carácter de abonable y no recuperable, devengándose como día laborable.

25.2.-Si algunos trabajadores no pudiesen descansar, se trasladara al día o días que fuese acordado entre la empresa y el comité de empresa.

25.3.-En caso de tener que trabajar, la empresa abonare por este día, un festivo trabajado, doble en Plus Tóxicos, doble en Plus ad personan (por día) y doble en nocturnidad en su caso.

Capítulo IV. Organización en el trabajo

Artículo 26. Organización en el trabajo

26.1.-La organización en el trabajo es facultad de la Empresa, dentro de las normas de este convenio colectivo, y de las disposiciones legales. En ningún caso supondrá menos cabo a la dignidad del trabajador o perjuicio en su formación.

Artículo 27. Altas y Bajas de la Empresa

27.1.-Cuando existan altas de nuevos trabajadores, fijos o eventuales, la Empresa se compromete a comunicarlo al Comité de Empresa, indicando apellidos, nombres y categoría del nuevo trabajador. Esto se llevara a efecto en un plazo de



cinco días desde la fecha de ingreso.

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

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

Artículo 28. Conductores

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

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

Artículo 29. Movilidad Funcional

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

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

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

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



realice.

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

Artículo 30. Movilidad Geográfica

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

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

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

Artículo 31. Modificación Condiciones de Trabajo

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

Artículo 32. Cobertura de vacantes por jubilación

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

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

Artículo 33. Proliferación de Empleo

33.1.-Se convertirá en indefinidos los siguientes puestos de trabajos temporales:

33.1.1-Año 2008 5 Puestos

33.1.2-Año 2009 7 Puestos

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





Artículo 34. Maternidad

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

34.2.-En los casos de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a una reducción de su jornada con una disminución de dos horas al día. Manteniéndose esta situación hasta la alta médica, tanto del hijo como de la madre.

Artículo 35. Promoción Interna

35.1.-Siempre que se produzca una vacante definitiva en una categoría, y siempre que 1 empresa decida cubrirla con otro trabajador, estas vacantes se cubrirán mediante promoción interna, la de un examen posterior y entrevista personal para conocimiento de sus aptitudes. A igualdad de condiciones, se optará por criterio de antigüedad.

Artículo 36. Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres (Paternidad)

36.1.-Según la Ley Orgánica publicada el 22 de Marzo del año 2007, regulada a través del art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se recoge expresamente que, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a 13 días ininterrumpidos (ampliables en dos días más por cada hijo, a partir del segundo).

36.2.-Esta suspensión podrá disfrutarse, a jornada completa o parcial, de un mínimo de un 50%, según los parámetros que acuerden empresario y trabajador. El progenitor que vaya a disfrutar de esta suspensión está obligado a comunicarlo a la Empresa con una antelación de 7 días.

Artículo 37. Conciliación de la vida laboral y familiar

37.1.- El trabajador que tenga cuidados directos a un menor de 2 años, tendrá derecho a una reducción de jornada de una hora. La concreción horaria de esta reducción corresponderá al trabajador que podrá optar entre reducir el número de horas de trabajo diarias o ir acumulándolas y reducir, por tanto, el número de días de trabajo.

37.2.-El trabajador que tenga a su cuidado un familiar de primer grado discapacitado, tendrá derecho a una reducción de una hora, siendo ésta, la primera o la última de su jornada laboral. Así como, pudiendo el trabajador libremente elegir el turno de horario que más le convenga, siempre acordando con la Dirección de la Empresa.





Artículo 38. Drogodependencias

38.1.-El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas en el medio laboral viene en muchos casos determinados por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir un plan de propuestas, en su vertiente preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, y no sancionadora.

38.1.1.-Preventiva: se priorizan medidas educativas, informativas, y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promuevan hábitos saludables. Así mismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

38.1.2.-Asistencial: se facilitará el acceso a los programas de tratamiento a aquel personal que lo solicite.

38.1.3.-Reinsertiva: el objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

38.1.4.-Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con la drogodependencia será consultada, con carácter previo, a la representación del personal o en su defecto al propio personal.

38.1.5.-No sancionadora: el personal que se encuentre acogido a un programa de tratamiento, no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegura su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

38.2.-El Comité de Salud Laboral concretará las medidas aquí expuestas en un programa de actuación que será de aplicación con efecto a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 39. Excedencias

39.1.-Excedencias forzosas:

Los supuestos de excedencias forzosas previstos por la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

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



39.2.-Excedencias voluntarias:

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

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con la menos un mes de antelación al término de la excedencia.

En el caso de excedencia que tenga que atender al cuidado de un familiar de primer grado, y durante el primer año a partir del inicio de la misma el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia para poder atender al cuidado del familiar.

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

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

Artículo 40. Capacidad Disminuida

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

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

40.2.1 .-Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacantes, el trabajador causará baja en la empresa, percibiendo:

40.2.1.1.-Para el caso de invalidez permanente total derivada de enfermedad común o accidente no laboral 170 euros por año de servicio.





40.2.1.2.-La cantidad que se recoge en el artículo referente al seguro colectivo de accidentes del convenio por incapacidad permanente total derivada de accidentes de trabajos o enfermedad profesional

Artículo 41. Garantía de Empleo

41.1.-En caso de terminación del contrato administrativo con el Excmo. Ayuntamiento de Huelva por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores quedando el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de la actual empresa, reconociendo expresamente a la representación sindical de los trabajadores y al Convenio en vigor, y en su defecto se estará a lo establecido por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y al Convenio General del Sector Limpieza Pública Viaria, Riesgo, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, y Limpieza y Conservación del Alcantarillado publicado en el B.O.E. nº 58 el 07/03/1996.

Capítulo v. Mejoras socioeconómicas

Artículo 42. Anticipos Reintegrables

42.1.-Se creara un fondo de 18000 euros para la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores fijos con más de seis meses de antigüedad que acrediten necesitarlos.

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

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

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

42.5.-Se reservará obligatoriamente 5.000 euros del fondo para que la concesión de anticipos reintegrables para caso de enfermedad (que se justifique con la pertinente documentación), serán de carácter prioritario, y no se tomará en cuenta en dichos párrafos el art. 44.4 de dicho artículo.

42.6.-El abono mensual de dichos anticipos se efectuará con un descuento mensual en nómina del 10% del total solicitado, esto no implica que la comisión de préstamos estime conveniente un descuento inferior, siempre respetando





posibles descuentos superiores solicitados por los trabajadores

42.7.-Los descuentos se harán por nómina y la Empresa será la encargada de proporcionar al Comité de Empresa un listado con la siguiente información:

42.7.1.-Relación de los trabajadores con anticipo reintegrable

42.7.2.-Total del importe concedido

42.7.3.-Total del importe disponible

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

42.7.5.-Relación de peticiones de todos aquellos trabajadores que soliciten, anticipos reintegrables y comunicárselo al Comité de Empresa en el plazo más breve posible.

Artículo 43. Accidentes de Trabajo

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

43.2.-A efectos de este artículo se entiende por salario mensual, al calculado por la siguiente formula salario base + antigüedad + (plus tóxico 21 días) + (plus de nocturnidad 21 días si el mes anterior prestó sus servicios en el turno de noche) + (los complementos personales que pueda tener cada trabajador y el plus corre turno al quién le corresponda).

Par el cálculo diario se dividirá entre 30.

Artículo 44. Enfermedad

44.1.-En los supuestos que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, derivada de la Enfermedad o Accidente no Laboral, la Empresa le abonará la diferencia existente entre las prestaciones correspondientes a la Seguridad Social por I.T y el 100% de su salario de una mensualidad normal, desde el cuarto día de la fecha de la baja. Los tres primeros días de la baja se abonará el 60% de su salario de una mensualidad normal siempre que no se supere el absentismo de un 8% de la plantilla mensual.

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





44.2.-Cuando el trabajador necesite hospitalización o sea intervenido quirúrgicamente y suponga inmovilización en domicilio, tendrá el mismo tratamiento que en el caso de Accidente Laboral, desde el día de la hospitalización o intervención y durante todo el periodo de la baja médica.

Artículo 45. Seguro Colectivo de Accidente

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

45.1.1.-Muerte de Accidente Laboral, 15.355 €

45.1.2.-Incapacidad Total o Absoluta por Accidente de Trabajo, 22.666,95 €

45.1.3.-Muerte Accidente no Laboral o Enfermedad, 8.887,33 €

45.2.-La Empresa entregará copia de este seguro al Comité de Empresa.

45.3.-Si transcurridos seis meses la compañía aseguradora no ha abonado el importe, establecido, la Empresa procederá al abono correspondiente, en concepto de adelanto y reservando el derecho a resarcirse ante la compañía de seguros.

Artículo 46. Jubilación

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

Artículo 47. Jubilación Anticipada

47.1.-La empresa concederá las solicitudes de jubilación anticipada, total o parcial, siempre que los trabajado-res reúnan los requisitos establecidos por la normativa vigente en cada año del convenio colectivo.

47.2.-Una vez formalizada la solicitud la empresa realizará los trámites que legalmente vengán establecidos para dar cumplimiento a la misma.

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

Artículo 48. Complemento de Jubilación

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



Edad del solicitante Premio jubilación

60 años, 8110 €

61 años, 5214 €

62 años, 3477€

63 años 208 €, Por año de servicio

64 años 168.32 €, Por año de servicio

65 años 159 €, Por año de servicio

Artículo 49. Complemento Escolar.

49..1.-El personal afectado por este convenio y con sus hijos en edad escolar, percibirán por parte de la empresa un Plus Escolar por cada uno de sus hijos que realicen estudios que a continuación se detallan:

49.1.1.-Preescolar, 52.98 €

49.1.2.-Primaria y 1º ciclo de Secundaria, 188.23 €

49.1.3.-2º ciclo de Secundaria, l' de Bachiller y FP grado medio, 278.96 €

49.1.4.-2º ciclo de Bachiller, FP grado superior y estudios Universitarios, 537.10 €

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

Artículo 50. Ayuda a Minusvalía

50.1.-La Empresa abonará a los trabajadores que tengan hijos y/o en un grado de minusvalía de al menos un 33%, una ayuda de 224.3leuros por hijo; y si el grado de minusvalía es superior al 65% dicha ayuda será de 235.10euros mensuales, por hijo y cónyuge. Para tener derecho a esta ayuda, los trabajadores deberán presentar la documentación necesaria para acreditar la discapacidad.

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

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

Artículo 51. Defensa Jurídica





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

Artículo 52. Defensa del Trabajador

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

Capítulo VI. Salud laboral

Artículo 53. Seguridad e Higiene en el Trabajo

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

53.2.-La Empresa tornará todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que no trabajando en equipo, realicen su tarea entre las 22,00 horas y las 06,00 horas, garantizando en todos los casos la seguridad y salud personal.

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

53.4.-Todos los trabajadores dispondrán de taquilla en perfecto estado y ajustándose a las disposiciones mínimas a las que se refieren en el siguiente R.D 486/97 sobre los lugares de Trabajo.

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

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

Artículo 54. Reconocimientos médicos

54.1.-Se realizará por los servicios médicos de la empresa o por cualquier otro, un reconocimiento médico bianual que consistirá:

54.1.1.-En un estudio clínico general





54.1.2.-Análisis de sangre de orina

54.1.3.-Examen de vista y oído

54.1.4.-Radiografías, siempre que sea solicitado ex-presamente por el trabajador, o sea considerada necesaria por los servicios médicos

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

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

Artículo 55. Ropa de Trabajo

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

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

55.2.1.-Tres pantalones

55.2.2.-Dos camisas de manga larga y dos de manga corta

55.2.3.-Un chaleco a los conductores y dos a los peones

55.2.4.-Una chaquetilla y una gorra

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

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

55.2.7.-Cada tres años se entregará un anorak

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

55.2.9.-Con respecto al color y la calidad, será igual para todo el personal. La empresa presentará al Comité de Empresa los modelos a adoptar.

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

55.2.11.-Todo el vestuario por motivos de seguridad, deben de llevar incorporado unas bandas reflectarías homologadas.

55.2.12.-La empresa le proporcionará al personal de contrato ropa suficiente para





realizar sus funciones, un par de zapatos, traje de agua, botas de agua, guantes y como mínimo dos mudas, y se le hará entrega de dicho vestuario en presencia de un miembro del Comité de empresa.

55.2.13.-Los trabajadores se hacen responsables del buen uso de los efectos y prendas que les suministre la empresa, cuyo uso será obligatorio.

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

55.2.15.-Toda la entrega del vestuario se efectuará en el mes de enero del año en curso.

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

Artículo 56. Mantenimiento de vehículos y utillaje

56.1.-Los camiones por su contenido de recogida de basura y limpieza, deberán lavarse diariamente, incluidos los domingos y festivos por el lava coches.

56.2.-Las carretillas de limpieza diaria deberán mantenerse en perfecto estado de higiene, limpiándose al menos una vez a la semana.

56.3.-La empresa adoptará las siguientes medidas de carácter técnico y de su uso: Acondicionamiento de cabina, visibilidad, control, y examen de los vehículos anualmente y retirada de los vehículos con más de diez años de antigüedad.

Capítulo VII. Representación y acción sindical

Artículo 57. Comité de Empresa

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

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

57.3.-La Empresa facilitará al Comité de Empresa y las secciones Sindicales debidamente constituidas un local cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades, en cuanto a capacidad y dotación del material

Artículo 58. Garantía del Comité de Empresa

58.1.-Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de sus funciones,



contará con las siguientes garantías:

58.1.1.-No podrán ser sancionados sin ser oídos previamente a parte del interesado, el Comité de Empresa. Mientras el interesado seguirá en el normal desempeño de su cargo en dicho Comité.

58.1.2.-No podrán ser despedidos ni sancionados por su actuación en el ejercicio de sus funciones, si estas se desarrollan dentro de la normativa legal.

58.1.3.-En ningún caso, se utilizará la movilidad en el puesto de trabajo como sanción, por el ejercicio de la representación sindical. Estas garantías se extenderán a 18 meses después de la expiración de su mandato, ya sea por extinción del mismo o dimisión.

58.1.4.-En caso de urgencia manifiesta, se podrá consultar con el Representante Sindical en el propio lugar de trabajo.

Artículo 59. Crédito Horario

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

59.2.-La utilización de dichas horas se realizara preavisando a la dirección de empresa con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación, salvo supuestos de imperiosa necesidad.

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

Artículo 60. Empresa de Trabajo temporal

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

Artículo 61.-Asamblea de Trabajadores

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

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



61.1.2.-De carácter sectorial o parcial: mediante preaviso a la Dirección del centro de Veinticuatro horas.

Artículo 62.-Cuota Sindical

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

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

Disposición final

Única. Cláusula de Garantía Salarial

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

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

Disposición adicional

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto el artículo 17 del presente Convenio Colectivo que regula el "plus ad personam", para el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2007 y 31 de marzo de 2010, resultará de correcta aplicación el acuerdo de fecha 21 de septiembre de 2007 alcanzando entre la representación empresarial y la representación social, volviendo al sistema de regulación establecido en el reiterado artículo 17 una vez superado el lapsus de tiempo relacionado.

Anexo I. Tabla salarial del convenio colectivo de "Cespa, s.a" en Huelva capital del 01-01-2008 al 31-12-2008

#*2*#

