



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA CONTEN, S.A. Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE RECEPCIÓN Y RECICLAJE DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA (CÁDIZ) 2008-2011

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo. 1 Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación a los trabajadores/as que presten sus servicios en el Centro de Recepción y Reciclaje de El Puerto de Santa María (Cádiz).

Artículo. 2 Ámbito personal.

Cuanto se establece en este Convenio es de aplicación a todos los trabajadores en sus distintas categorías profesionales, que se enumeran en las Tablas Salariales anexas, ya sean fijos o eventuales, así como a los que ingresen en la Empresa durante la vigencia del Convenio, con excepción de aquellos puestos de dirección, que la Dirección de la Empresa, en uso de las atribuciones que la ley le permite, contrate bajo otras condiciones.

Artículo. 3 Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en BOP, pero sus efectos se producirán una vez sea ratificado por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento del Puerto de Santa María y tendrá una duración inicial de cuatro años, prorrogándose tácitamente por períodos anuales a no ser que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de dos meses. Los efectos económicos del presente convenio, que no tengan especificado un comienzo de vigencia posterior, tendrán efecto desde el 1 de Enero de 2008 y finalizará el 31 de Diciembre del 2011. La liquidación de los atrasos a que de lugar la aplicación de las tablas anexas para el año 2008, se efectuará en la primera nomina de los trabajadores a partir de la firma del convenio y una vez que se produzca su ratificación por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María, siempre que esa ratificación se produzca entre el día uno y quince del mes de que se trate. Si es entre el quince y el último día del mes se liquidarán en la nómina del mes siguiente.

Artículo. 4 Absorción o compensación.

Todas aquellas mejoras que por disposiciones reglamentarias o voluntariamente convenidas por pactos particulares pudieran establecerse a partir de la fecha de entrada en vigor de este convenio podrán ser absorbidas o compensadas en cómputo anual por las que en este convenio se fijan.

Artículo. 5 Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el vigente E.T. y demás normativa aplicable.

Artículo. 6 Comisión Paritaria Mixta de Control, Vigilancia e Interpretación.

Esta Comisión de Interpretación del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del Convenio. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación autentica del Convenio.
- Arbitraje de común acuerdo, de los problemas o cuestiones que sean sometidas por ambas partes.
- Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, de forma general puedan corresponder a los órganos competentes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Entender en cuantas cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Composición: La comisión paritaria del Convenio se constituye en Comisión de interpretación. Cualquiera de las partes podrá designar asesores cuando lo estime oportuno.

Convocatoria: La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que deba actuar. En ningún caso el plazo de reunión será superior a quince días a partir de la comunicación de la misma.

Acuerdos: Los acuerdos o resoluciones adoptados por la Comisión de Interpretación del Convenio tendrán carácter vinculante. Si no se llegase a un acuerdo, ello no impedirá en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades Administrativas y Jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

Artículo. 7 Revisión Económica del Convenio.

Para los años de vigencia del convenio los incrementos salariales, se aplicaran a todos los conceptos salariales contemplados en el anexo I, dichos incrementos



serán los siguientes:

- 2.008: se establecen en las tablas salariales definitivas que se anexan.
- 2.009: IPC real del año anterior más un punto y medio.
- 2010: IPC real del año anterior más un punto y medio.
- 2011: IPC real del año anterior más un punto y medio.

Capítulo II. Relaciones de trabajo

Artículo. 8 Contratación.

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

Artículo. 9 Formación.

La Empresa promoverá la formación del personal. Los cursos que se organicen, dentro o fuera de la empresa, estarán dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos de carácter general o profesional adecuado a las exigencias de cada categoría profesional. Los representantes de los trabajadores estarán informados sobre la programación de estos cursos.

Artículo. 10 Jubilación.

La empresa se compromete a aceptar y dar trámite a todas aquellas jubilaciones tanto ordinarias (a los 65 años de edad) anticipadas o parciales, de acuerdo y con los requisitos establecidos en las Leyes 14/2005, de 1 de julio, y 40/2007, de 4 de diciembre, siempre y cuando el trabajador cumpla con todos y cada uno de los requisitos exigidos por dichas normas, todo ello como medida de fomento de empleo. Para aquellos trabajadores que accedan a la jubilación anticipada, antes de cumplir la edad de 65 años, percibirán un premio de vinculación de acuerdo a la siguiente escala, y a partir de la publicación del presente Convenio en el BOP:

61 años: 3.800 euros

62 años: 3.000 euros

63 años: 2.100 euros

64 años: 1.200 euros

Los trabajadores que tengan 64 años de edad deberán acceder a su jubilación,

siempre y cuando tenga cumplimentado los periodos mínimos que le permitan el acceso a la pensión de jubilación de la Seguridad Social. La Empresa, en este caso, estará obligada, como medida de fomento del empleo, a sustituir a dicho trabajador jubilado mediante un contrato de sustitución con un desempleado hasta que aquel cumpla los 65 años de edad.

Artículo. 11 Seguro de vida.

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

Fallecimiento: 10.000 euros.

Invalidez Permanente Absoluta: 16.000 euros.

Muerte por accidente laboral: 16.000 euros.

Muerte por accidente de circulación: 16.000 euros.

Este Seguro de Vida entrará en vigor una vez se publique el convenio en el BOP y se haya contratado con la compañía correspondiente y, respetando las cuantías que para cada uno de los riesgos se establecen, se actuará de acuerdo con las disposiciones que se establezcan en la Póliza. La Empresa deberá contratar el Seguro de Vida con la Cía. que considere oportuna en un plazo no superior a los tres meses desde la publicación del Convenio en el BOP. Los capitales correspondientes a cada riesgo serán actualizados anualmente conforme al IPC del año, y a partir del 2.009.

Artículo. 12 Asistencia a Consultorio.

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

Capítulo III. Clasificación profesional

Artículo. 13 Plantillas.

La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas. Asimismo, los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio,



deben considerarse simplemente indicativos. El trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

Artículo. 14 Clasificación Profesional y Grupos Profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en el siguiente cuadro:

a) Clasificación profesional:

I.- Dirección

II.-Técnicos

III.- Mandos Intermedios

IV.- Administrativos

V.- Operarios

b) Grupos profesionales

I.- Dirección: configurado por las siguientes categorías profesionales: Director Técnico, Gerente.

II.-Técnicos: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales:

1ª Titulado Superior

2ª Titulados Medios

3ª Técnico Ayudante

4ª Auxiliar Técnico

III.- Mandos intermedios: Este grupo está compuesto por las siguientes categorías:

Jefe de Planta

Encargado General

Encargado de servicios de recogidas.

Encargado de planta y mantenimiento de equipos electro-mecánicos.

Supervisor de planta.



IV.- Administrativos: En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

Oficial Administrativo 1ª

Oficial Administrativo 2ª

Auxiliar Administrativo

V.- Operarios: Este personal se agrupa en las siguientes categorías:

Jefe de equipo

Conductor

Maquinista

Oficial 2ª Mantenimiento.

Peón Especializado.

Artículo. 15 Definición de las categorías profesionales y de los puestos de trabajo.

Los diferentes puestos de trabajo tendrán las siguientes funciones y categorías:

GRUPO I. Dirección.

A) Director Técnico/ gerente.- Es el trabajador/a que en posesión de la titulación técnica superior correspondiente, expedida por Escuela Técnica o reconocido como tal, está unido a la empresa por un vínculo de carácter laboral, concertado en razón del título que posee, prestando sus servicios a la misma por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión. Realiza las funciones de estudio, informe, asesoramiento y propuesta de carácter superior de las actividades de su área, así como la coordinación y dirección de las instalaciones y de su personal.

GRUPO II. Técnicos.

A) Titulado superior/medio.- El titulado superior y medio se halla en posesión del correspondiente título de grado superior o medio, respectivamente, y se encarga de la dirección de los servicios que se le encomiendan, valorándose los conocimientos específicos demostrados en puestos de trabajo de superior o igual categoría en la empresa.

B) Técnico Ayudante.- El Técnico Ayudante está en posesión o no de un título de grado medio y desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la Empresa, tanto en el ámbito del sistema de gestión de la calidad, medio-ambiente,



productivo, financiero y comercial.

C) Auxiliar Técnico.- El auxiliar técnico es el empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

GRUPO III. MANDOS INTERMEDIOS

A) Jefe de Planta.- Es el responsable de la gestión productiva y operativa de la Planta.

Tiene a sus órdenes al todo el personal productivo del Centro. Distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de las actividades del centro y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos. Será responsable del correcto cumplimiento de todos los procedimientos de los sistemas implantados y auditados de Prevención, Calidad y Medioambiente, por parte de sus subordinados.

B) Encargado General. Cumple las órdenes que recibe de su Jefe inmediato y, a su vez, distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, tanto en la planta como en los demás servicios que se le encomienden. Posee conocimientos completos de los oficios y actividades del centro de trabajo y dotes de mando suficientes para mantener la disciplina. Podrá realizar, además, las funciones asignadas a la categoría de Conductor en cualquiera de los puestos de trabajo que se puedan asignar.

C) Encargado de Servicios de Recogida.- Es aquel trabajador que en dependencia directa de la jefatura de planta se responsabiliza de la organización, distribución, control y optimización de los servicios, responsabilizándose del personal a su cargo, así como de los medios mecánicos y de toda la documentación que genere la prestación de los servicios de recogidas de residuos tanto a Entidades Públicas como privadas. Será responsable de la difusión, vigilancia y cumplimiento de las normas de seguridad, calidad y medioambiente aprobadas para las actividades que estén bajo su responsabilidad. Podrá realizar, además, las funciones asignadas a la categoría de conductor en cualquier de los puestos de trabajo que se puedan asignar.

D) Encargado de planta y mantenimiento de equipos electro- mecánicos.- Es aquel trabajador que con cualificación necesaria para el desarrollo de sus funciones, y en dependencia directa de la jefatura de planta, se responsabiliza de las actividades productivas que se desarrollan en la planta, del mantenimiento y puesta en funcionamiento de los sistemas productivos electro-mecánico de la instalación, flota de vehículos, e instalaciones, organizando, supervisando, controlando y optimizando los recursos materiales y humanos que están bajo su responsabilidad. Será responsable de la difusión, vigilancia y cumplimiento de las



normas de seguridad, calidad y medioambiente aprobadas para las actividades que estén bajo su responsabilidad.

E) Supervisor de planta.- Es el trabajador operario de la instalación que poseyendo la capacitación, conocimientos técnicos y experiencia necesarios, tanto sobre la maquinaria o instalaciones a utilizar, como sobre las tareas y labores de gestión a realizar, y los residuos a gestionar, realiza bajo las órdenes directas del Encargado de Planta, trabajos de coordinación y supervisión de tareas de producción, así como control de los procesos, rellenando cuantos documentos le encomienden, teniendo autoridad sobre el resto de personal de la planta que esté a su cargo. Asimismo, realizará las tareas de explotación habituales a su puesto de trabajo, con los niveles de calidad exigidos por la empresa, corrigiendo los defectos que advierte en el empleo de las máquinas por el resto de operarios, maquinistas colaborando en la formación de los mismos.

GRUPO III. ADMINISTRATIVOS

A) Oficial Administrativo 1ª.- Es aquel trabajador que bajo las órdenes inmediatas de su Jefe realiza tareas de la máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver, por propia iniciativa, las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Además realiza labores de cálculo, preparación, estudio, trámite y colaboración administrativa que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas pudiendo tener bajo sus órdenes trabajadores de igual o inferior categoría.

B) Oficial Administrativo 2ª.- Es aquél trabajador que, con iniciativa y responsabilidad, realiza trabajos administrativos que requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

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

GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO

A) Conductor.- Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción tipo C, conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos que se le asignen y se ocupa de su limpieza y conservación para que salgan de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados y rellenará los partes que la empresa le indique en cada momento, como partes de



trabajo, albaranes de servicio, hojas de ruta...etc.

B) Jefe de equipo.- Es aquel trabajador que dependiendo del supervisor de planta y en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos suficientes domina todos los procesos, equipos e instalaciones necesarios para la explotación y funcionamiento de la planta. Pudiendo a tener a su cargo a peones especialistas.

D) Maquinista.- Es el trabajador que posee los conocimientos y experiencia necesaria para la conducción y manejo de todas las máquinas propias de los servicios, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse en el lugar de trabajo. 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 las mismas. Realizará los trabajos ordenados por el supervisor correspondiente o responsable del servicio, cumpliendo en todo momento los niveles de seguridad y calidad establecidos por la empresa. Informará a sus superiores de cualquier anomalía o deficiencia existente en las máquinas o en la explotación que se considere perjudicial para el correcto desarrollo de los trabajos o conservación de la maquinaria.

E) Oficial 2ª Mantenimiento.- Es el operario que dependiendo del encargado de planta y mantenimiento, de quien recibe las instrucciones precisas, y con unos conocimientos teóricos -prácticos del oficio por encima de la del peón especializado, ejecutan los cometidos de su oficio con la suficiente perfección y eficacia, asumiendo la responsabilidad de los mismos. Los trabajadores pertenecientes a esta categoría profesional habrán de conocer los materiales, elementos, aparatos y maquinarias relacionados con su trabajo, al objeto de emplearlos con los mejores y más productivos resultados, así como en su manejo. Será requisito imprescindible para acceder a un puesto de trabajo de esta categoría profesional tener una formación académica de al menos formación profesional de primer grado, en la rama electro-mecánica, o un módulo de formación profesional u ocupacional de la misma característica o similar.

F) Peón Especializado.- Es aquel trabajador que se ocupa de los trabajos auxiliares necesarios para la explotación y funcionamiento de los servicios que sin ser una profesión concreta necesitan, sin embargo cierta práctica y especialidad.

Artículo. 16 Trabajos de superior e inferior categoría.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el E.T. la realización de trabajos de superior e inferior categoría habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

a) La realización de trabajos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible.

b) El mero desempeño de una categoría no implicará la consolidación del salario ni la categoría superior, si bien el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Capítulo IV. Organización y racionalización del trabajo

Artículo. 17 Disposiciones Generales.

1.- La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales en cada momento, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2.- La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

b) Dimensión de la plantilla y relación de puestos de trabajo adecuados a las necesidades del desarrollo de la actividad empresarial.

c) Mejora de las condiciones de prestación de los servicios y las propias de los trabajadores.

d) Optimización y mejora de la productividad.

e) Todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones objetivas del trabajador se harán de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo. 18 Dirección y control de la actividad laboral.

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

2.- La dirección de la empresa podrá adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su actuación el debido respeto a la dignidad del mismo.

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



Artículo.19 Pacto de no concurrencia.

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

Artículo. 20 Lugar de ejecución del trabajo.

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

Artículo. 21 Jornada laboral.

- 1.- Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descanso se estará sujeto a lo establecido en la normativa vigente.
 - 2.- La jornada laboral será de 35 horas semanales de trabajo efectivo. La empresa designará si se realiza a jornada continua o partida para cada servicio en concreto.
- El tiempo de trabajo se computará desde el momento en que el trabajador esté en su puesto de trabajo hasta que abandone el mismo.

- 3.- Los horarios serán los siguientes hasta la finalización del presente convenio.

A) Planta de Triaje: turno de lunes a viernes durante tres semanas al mes y una semana al mes, preferentemente la última de lunes a sábados, sin perjuicio de poder ser modificada esta última en atención a las necesidades productivas derivadas de aumento o disminuciones significativas de la producción, averías o cualquier otro suceso que pudiese interferir en el normal funcionamiento de la planta.

B) Punto Limpio: turno de mañana de lunes a sábado y de tarde de lunes a viernes.

C) Servicios de Recogida: turnos de mañana, tarde y noche, preferentemente en jornada de Lunes a Viernes, estableciéndose unos servicios mínimos obligatorios los sábados de 3 conductores y 2 peones, garantizando como mínimo los servicios de recogida de contenedores, repaso de contenedores y recogida de empresas privadas. Estos servicios mínimos obligatorios de los sábados no serán aplicables





al personal en turno de noche.

D) Personal de Mantenimiento: turno de mañana, tarde y noche, siendo rotativos por meses y preferentemente de lunes a viernes.

En caso de paradas en la planta por causas técnicas, averías u otras circunstancias de idéntica o similar naturaleza se garantizara la cobertura para el restablecimiento de la actividad productiva, igualmente, en turnos de mañana, tarde y noche, siendo rotativos por meses.

En caso de ampliaciones de nuevos servicios o de los ya existentes, estos servicios mínimos para los sábados se adecuaran a las nuevas circunstancias.

Anualmente se establecerá el horario de trabajo para cada servicio de acuerdo con las necesidades del mismo.

4.- Se considerará como tiempo realmente trabajado los 30 minutos diarios para descanso, excepto las jornadas de duración inferior a siete horas ininterrumpidas, en las que se disfrutara del tiempo proporcional a dicha jornada

5.- Los trabajadores que presten sus servicios en la cinta de triaje dispondrán de un descanso de 5 minutos por cada 60 minutos trabajados.

Artículo. 22 Jornadas especiales.

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

a) Jornada nocturna: Es la que se realiza entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada.

b) Jornada a turnos: Es la que periódicamente varían las horas de entrada y salida al trabajo. Estos turnos se llevaran a cabo de forma rotativa por meses, dándose a conocer el cuadrante de turnos a los trabajadores con 15 días de antelación a estos.

c) Jornadas en festivos y domingos: Es la que incluye festivos inter semanales o, en su caso, de descanso semanal que tendrá la misma consideración que las anteriores.

La retribución de dichos días para el año 2008, a partir de la ratificación del presente Convenio por parte del Pleno del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María será la siguiente:

- Supervisor de planta: 119,49 euros

- Conductor: 119,49 euros





- Jefe Equipo: 119,49 euros
- Maquinista: 119,49 euros
- Ofic. 2ª mant.: 105,75 euros
- Peón Especialista: 100,71 euros

La empresa, siempre que el servicio así lo permita, organizará el trabajo de los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero de forma tal que se consiga la menor dotación de personal, siendo el objetivo que en dichos días no sea imprescindible la actividad laboral en el Centro de Trabajo.

Artículo. 23 Permisos.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio ya sea civil o religioso. Cuando la boda se celebre dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas. Para que la interrupción sea efectiva el trabajador deberá comunicarlo a la empresa con diez días de antelación a la fecha de la boda.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- c) Tres días por fallecimiento de cónyuge e hijos, Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- e) Un día laborable por traslado de su domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Dos días de asuntos propios. La solicitud para esta licencia deberá comunicarse a la empresa con al menos 48 horas de antelación, no podrán coincidir más de 2 trabajadores en los mismos días y no se podrá añadir a los periodos de vacaciones.
- h) Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.- Los trabajadores que





tengan la antigüedad exigida por Ley para solicitar la excedencia voluntaria, tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por un período mínimo de un año y máximo de dos años, pudiendo disfrutar dicha excedencia hasta un máximo de cinco trabajadores de plantilla a la vez.

i) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Aquellas licencias, y sus correspondientes días de permiso, que no estuviesen recogidos en el convenio anterior, serán aplicables a partir de la firma del presente.

Artículo. 24 Vacaciones.

Con carácter general las vacaciones serán de 31 días naturales y se iniciarán en día laborable de lunes a viernes, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. No obstante, las partes acuerdan que para el personal actual, de plantilla, las vacaciones, se tomarán 14 días en los meses de Junio a Septiembre y los restantes 17 días en los meses de Octubre a Mayo, en periodos de 14 y 3 días respectivamente. El periodo de disfrute de estos últimos 3 días se iniciará de lunes a miércoles. El periodo de disfrute de las vacaciones será rotativo para todos los trabajadores, salvo acuerdo expreso de ambas partes. La retribución del correspondiente periodo de vacaciones será conforme a salario base y antigüedad, más los complementos de asistencia, actividad, toxicidad y transporte. Para el supuesto que el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal antes del inicio de sus vacaciones, y siempre y cuando éstas estuvieran programadas, se dará, en este caso, el tratamiento conforme a lo dispuesto en las normas laborales de aplicación.

CAPITULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo. 25 Definición.

1.-Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales prestados, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los períodos de descanso, computables como de trabajo.





2.- No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

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

Artículo. 26 Abono del salario.

1.- El abono se realizará entre los días 28 de cada mes y el día 2 del mes siguiente.

2.- Con el fin de agilizar el mecanismo retributivo, las percepciones se abonarán preferentemente por transferencia bancaria a la entidad señalada por el trabajador.

3.- A todo trabajador se le facilitará el recibo de la nómina en la que se reflejarán los importes correspondientes al período de tiempo liquidado y los conceptos por los que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo. 27 Abono de retribuciones.

Las retribuciones serán abonadas a la totalidad del personal en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

Artículo. 28 Estructura salarial.

El salario será percibido por la totalidad del personal en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias de los meses de Marzo, Julio y Diciembre se abonarán los días 15 de cada mes de acuerdo con las cuantías que para cada categoría profesional figuran en el anexo I, y respecto a la paga de septiembre se estará a lo dispuesto en el artículo 34. La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

- 1.- Salario o sueldo base
- 2.- Complementos salariales por condiciones personales
 - a) Complemento por antigüedad.
- 3.- Complementos salariales al puesto de trabajo.
 - a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad.



- b) Complemento por asistencia.
- c) Complemento por responsabilidad y actividad.
- d) Complemento de nocturnidad.

Artículo. 29 Sueldo o salario base.

Corresponde al salario base contemplado en la tabla anexa.

Artículo. 30 Antigüedad.

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

- a) Primer quinquenio: 5%
- b) Segundo quinquenio: 10%
- c) A partir de los quince años de servicio en la empresa se abonará un 15% sobre el salario base.

Artículo. 31 Complementos al puesto de trabajo.

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

a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad.- La empresa vigilará la salud laboral en la misma para evitar, en lo posible, los peligros para los trabajadores a su servicio. Este complemento trata de compensar aquellos puestos de trabajo que resulten excepcionalmente penosos o tóxicos o bien presenten una marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria. Se establece una bonificación sobre el salario base del 20% para todas las categorías de Encargado General, Encargado, Administración,

Técnico Ayudante, Supervisor Planta, Conductor, Jefe de Equipo, Maquinista, Oficial segunda de mantenimiento y Peón Especialista.

b) Complemento por asistencia.- Para incentivar la asistencia al trabajo se establece para el año 2008 un complemento cuya cuantía será de 3,15 euros por día realmente trabajado. Las únicas ausencias que se computarán como asistencia al trabajo son las derivadas de baja por Accidente Laboral y vacaciones, abonándose estas conforme a los días laborables que exista en el periodo correspondiente.

d) Complemento por responsabilidad y actividad.- Compensa este complemento la especial responsabilidad que tienen los puestos de trabajo así como la actividad que tiene la persona adscrita a los mismos para el desempeño de sus funciones, atendiendo a las características de servicio público que presta la empresa.

d) Complemento de nocturnidad.- Cubre las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. El importe de este complemento será del 25% sobre el salario base.

Para el servicio específico de retirada nocturna de cartón, si por causa de que la organización del mismo así lo precisara, tuviera una hora de comienzo anterior a las 19:00 horas, se considerará a los efectos del abono del presente complemento como una jornada nocturna completa siempre que la misma sea de las 19:00 horas en adelante. En caso de que tenga una hora de comienzo anterior a las 19:00 horas se abonará el complemento por cada hora que se desarrolle con posterioridad a las 22:00 horas.

Igualmente, y para el mismo servicio descrito anteriormente, si la jornada terminara antes de las 8:00 horas se considerara como jornada nocturna completa.

Caso de terminar con posterioridad a las 8:00 horas se abonara el complemento de nocturnidad sólo a aquellas horas que se realicen dentro del horario nocturno.

Artículo. 32.- Plus extra salarial por transporte.

Con objeto de compensar al trabajador por los gastos que se le producen para acudir a su puesto de trabajo, se establece para el año 2008 un complemento extrasalarial de 2,51 euros por día realmente trabajado. Este plus se abonara periodo de disfrute de las vacaciones, conforme a los días laborales que existan en el mismo.

Artículo. 33.- Horas extraordinarias.

Se adecuarán los procedimientos de trabajo para reducirlas al mínimo posible. No obstante y teniendo en cuenta el carácter de los servicios que prestamos podrán realizarse horas extraordinarias cuando las exigencias del servicio así lo demanden. En caso de realización de horas extraordinarias estas se abonarán a partir del año 2008, y una vez se produzca la ratificación del convenio por parte del Pleno del Excmo. Ayuntamiento de El Puerto de Santa María, de acuerdo a las siguientes cuantías:

Para las categorías de Conductor: 14,94 Euros.



Para las categorías de Supervisor Planta: 14,94 Euros.

Para las categorías de Jefe de Equipo: 14,94 Euros.

Para las categorías de Maquinista: 14,94 Euros.

Para las categorías de Oficial 2ª mantenimiento: 13,70 Euros.

Para las categorías de Peones Especialistas: 13,05 Euros.

Para los años sucesivos quedará revisada conforme a los IPC real de cada año más un punto y medio.

Artículo. 34.- Complemento de vencimiento superior al mes.

1.- Cada empleado percibirá CUATRO abonos, en concepto de pagas extraordinarias.

2.- Las pagas correspondientes a los meses de Marzo, Julio y Diciembre estarán compuestas por Salario Base más la Antigüedad.

3.- La paga extraordinaria de Septiembre será un tanto por ciento del salario base más antigüedad, variando ese porcentaje de la siguiente forma:

- 2008, 2009 y 2010: 70%

- 2011: 100%

4.- Para las liquidaciones de pagas extras el personal que vaya causando baja en la empresa se deberá tener en cuenta su modalidad de abono y la parte proporcional de paga extraordinaria en función de los días trabajados en cada periodo de devengo.

Artículo. 35 Retribuciones en caso de incapacidad transitoria.

En caso de enfermedad o accidente el trabajador queda obligado, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a la empresa. Durante el período de baja el trabajador vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales establecidas al respecto, además, de someterse a los controles de i.t. que establezca la empresa y en especial para el percibo de los complementos voluntarios por i.t., pudiendo, en su caso de negativa a someterse a dichos controles, a que la Empresa pueda cesar dicho abono. Durante la situación de baja el trabajador no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada. En caso de accidente de trabajo, desde el primer día de la baja, percibirá un complemento de su prestación de incapacidad temporal de hasta el 100% de la base reguladora y mientras dure ésta. Para el supuesto de baja del





trabajador por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, la empresa complementará, la prestación por dicha incapacidad de la siguiente forma únicamente para la primera baja del año:

- A partir del décimo día de la baja y hasta el día cuarenta, inclusive, la Empresa complementará la prestación que por incapacidad le corresponda al trabajador hasta 90 % de la base reguladora.

- A partir del día cuarenta y uno de la baja y hasta el sesenta, la Empresa complementará la prestación que por incapacidad le corresponda al trabajador hasta el 100% de la base reguladora.

- A partir del día sesenta de baja, y sólo exclusivamente para los casos de enfermedad muy grave y de larga duración, se complementará la prestación de i.t. hasta el 1.00% de la base reguladora hasta la finalización de dicho periodo de incapacidad.

- En caso de hospitalización del trabajador, la empresa garantizará hasta el 100 % de la base reguladora de la prestación de i.t. a la que el trabajador tenga derecho. Para ello, dicha hospitalización deberá conllevar una estancia mínima de 24 horas en un centro sanitario del sistema público de salud, debiendo acreditarse dicha circunstancia con el volante de admisión en planta.

- Cuando el trabajador sea intervenido quirúrgicamente, a partir de la fecha de la operación, y sin perjuicio de los complementos previstos en este artículo, la empresa complementará el 100% de la base reguladora de la prestación de i.t. a la que tenga derecho el trabajador.

Artículo. 36.- Indemnizaciones.

Las indemnizaciones se satisfarán como compensación por los gastos que han de realizar al desplazarse por necesidades de la empresa y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores. En el supuesto de que se realizase alguna comida por cuenta del empleado por no regresar al lugar de partida dentro de la jornada, la empresa abonará el importe de la misma, previa presentación de la factura con el visto bueno de su superior más inmediato, hasta un máximo de 10 Euros por persona. Cuando un trabajador tenga necesidad de realizar algún viaje fuera del área geográfica de la empresa, con carácter general, esta se encargará de facilitarle tanto los billetes para el viaje como el alojamiento. Para la justificación de los gastos se estará a lo que la Dirección de la empresa determine.

Capítulo VI. Seguridad y salud

Artículo. 37 Seguridad y Salud en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para evitar posibles riesgos,

debido al trabajo que se realiza de recogida de residuos urbanos, se abre un periodo de vacunaciones con carácter voluntario y costeado por la empresa de las siguientes vacuna:

- Hepatitis B.
- Gripe.
- Tétanos.

El trabajador por medio de sus representantes participará en la inspección y control de todas las medidas legales en materia de Seguridad e Higiene que sean de observación obligada para la empresa. Los Delegados de Personal nombrarán de entre sus miembros a un delegado de prevención para conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que entre otras funciones participará en la elaboración de planes y programas para prevención de riesgos en la empresa, vigilará las condiciones de salubridad de los centros de trabajo, solicitará la intervención de la autoridad competente en materia de salud laboral, podrá investigar las causas de accidente y enfermedades y a consultar en materia como medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

Formación.- La empresa siempre que sea necesario de acuerdo con la LPRL y normativa complementaria dará formación específica a los trabajadores en materia de seguridad y salud.

Exámenes médicos.- La empresa comunicará previamente a la realización de los exámenes médicos, el contenido del mismo, especificando las pruebas a practicar.

Accidentes de trabajo.- Se dispondrá de una guía informativa sobre el procedimiento que se debe seguir para la comunicación de accidentes de trabajo y la asistencia a los servicios médicos de la mutua.

La empresa comunicará a los delegados de prevención cualquier accidente que se produzca en la empresa.

Artículo. 38 Vestuario y útiles de trabajo.

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo y como mínimo entregará:

Uniforme Invierno:

- Un par de botas
- Una chaqueta

- Tres camisas de manga larga
- Tres pantalones invierno
- Con carácter bianual y de forma alterna se entregará un chaquetón y un traje de agua.

Uniforme Verano:

- Tres camisas de manga corta
- Tres pantalones de verano.

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

Capítulo VII. Derechos sindicales

Artículo. 39 Representación legal.

En lo referente a la representación sindical, así como a sus competencias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente tanto del Estatuto de los Trabajadores, como de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo finiquito. Se acuerda fijar un crédito horario para cada uno de los Delegados de Personal de 20 horas mensuales. Los Delegados de Personal, dentro de la jornada laboral, podrán acceder a las instalaciones de producción. Para ello, deberán acreditarse previamente en el Control de Acceso y ser comunicada su visita al responsable de las instalaciones. En ningún caso podrán interferir en el normal funcionamiento de la actividad productiva de la instalación. En dichas visitas deberán respetar en todo momento las normas de régimen interno que regulan los accesos a determinadas zonas en el interior de la planta.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo. 40 Facultad sancionadora.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en las disposiciones legales y en el presente Convenio Colectivo, dejando a salvo la responsabilidad, de cualquier índole, que pudieran incurrir los mismos. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas

por la dirección de la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente. Las sanciones de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, igualmente se le comunicará a los representantes legales de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. No se podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo. 41 Faltas o infracciones.

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

A) Son consideradas faltas leves:

- 1.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
- 3.- El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4.- No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
- 6.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
- 7.- Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
- 8.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
- 9.- Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público.
- 10.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

- 11.- Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.
 - 12.- Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.
 - 13.- Acumular o almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.
 - 14.- Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descanso.
 - 15.- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
 - 16.- Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las respuestas al dirigirse a sus superiores.
 - 17.- Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.
 - 18.- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
 - 19.- Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
 - 20.- El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
 - 21.- Cualquier otra de semejante naturaleza.
- B) Se clasificarán como faltas graves las siguientes:
- 1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
 - 2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
 - 3.- Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.
 - 4.- Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
 - 5.- La simulación de enfermedad o accidente.
 - 6.- La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.



- 7.- Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- 8.- Dormir durante la jornada de trabajo.
- 9.- Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
- 10.- Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 11.- Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio.
- 12.- Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
- 13.- Falta notoria de respeto a sus compañeros o a sus jefes.
- 14.- Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.
- 15.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- 16.- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
- 17.- El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros.
- 18.- Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.
- 19.- Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.
- 20.- Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
- 21.- Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
- 22.- Realizar colectas o recoger firmas no autorizadas expresamente.
- 23.- Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.





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

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

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

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

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

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

30.- La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

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

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

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

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

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

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

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

38.- La blasfemia, cuando no sea habitual.

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis



meses o veinte días durante el año.

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

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

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

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

6.- Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

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

8.- Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o de sus trabajadores.

9.- La embriaguez o toxicomanías que repercutan negativamente en el trabajo.

10.- El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.

11.- La competencia desleal.

12.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

13.- Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.

14.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

15.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16.- La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

- 17.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- 18.- La desobediencia continuada o persistente.
- 19.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.
- 20.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 21.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.
- 22.- La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 23.- Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- 24.- Las faltas de semejante naturaleza.

Artículo. 42 Prescripción.

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

Artículo. 43 Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

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

2.- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3.- Por faltas muy graves:

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



Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan. La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Disposición Adicional Primera.

La Empresa garantizará durante la vigencia del presente convenio y para todos aquellos empleados a jornada completa con la categoría profesional de peón especialista el percibo neto mensual de 1.000euros, sin inclusión en dicha cantidad de las partes proporcionales de pagas extras que pudiera corresponderle, y una vez descontadas las aportaciones del trabajador de Seguridad Social e las obligaciones de IRPF. El cálculo de dicho neto se realizará semestralmente.

Disposición Adicional Segunda.

Los derechos que se desprendan de la aplicación de este convenio para los trabajadores en régimen de matrimonio, serán, igualmente, aplicables para aquellos trabajadores que se hallen en régimen de pareja de hecho debidamente registrado en registro público oficial. Todo ello, a partir de la publicación del presente Convenio en el BOP.

Disposición Adicional Tercera.

Para el servicio específico de retirada nocturna de cartón, la jornada semanal, a partir de la firma del convenio colectivo, será de lunes a viernes, repartiéndose las 5 horas del sábado equitativamente de lunes a viernes al final de la jornada.

Disposición Adicional Transitoria.

Los trabajadores con categoría de Peón Especialista que, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, lleven desempeñando de forma continuada las labores de mantenimiento de planta, dos o más años, pasaran a tener la categoría de Oficial 2ª de Mantenimiento, siendo aplicable su nueva categoría profesional a partir de la publicación del convenio en el BOP..

Disposiciones finales.

Primera.- Los anexos que se unen al presente convenio colectivo forman parte del mismo y tienen fuerza de obligado cumplimiento para las partes firmantes.

Anexo I. Tablas Salariales.

Anexo II. Acuerdo de contratación actualizado, vigente a la firma del presente

Anexo III. Acuerdo de promoción interna, vigente a la firma del presente

Anexo I. Tablas salariales 2008

Categoría	Salario base	Comp. actividad
Técnico ayudante	821,68	328,03
Oficial 1ª admon	821,68	328,03
Encargado gral	965,16	499,00
Encargado	821,68	328,03
Conductor	821,68	178,21
Supervisor de planta	821,68	178,21
Jefe equipo	821,68	79,00
Maquinista	821,68	79,00
Oficial 2ª mantenimiento	804,37	79,00
Peón especialista	766,07	89,00

Nota: El plus tóxico es del 20%, el plus de asistencia de 3,15 y el plus de transporte de 2,51, para todas las categorías.

Categoría	Festivo	Hora extra
Conductor	119,49	14,94
Supervisor de planta	119,49	14,94
Jefe equipo	119,49	14,94
Maquinista	119,49	14,94
Oficial 2ª mantenimiento	109,68	13,71
Peón especialista	104,46	13,05