CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA CONTEN, S.A.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa CESPA CONTEN, S.A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2012.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registros y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo» serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa CESPA CONTEN, S.A., suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 31 de enero de 2012.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA CONTEN, S.A. DE SUS TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Cespa Conten, S.A., que presten sus servicios en todos los centros de trabajo de la provincia de Sevilla.

Artículo 2. Ámbito Personal

Las estipulaciones de este convenio se aplicarán a todo el personal que preste sus servicios en Cespa Conten s.a en el ámbito territorial de Sevilla y su provincia, para el servicio de la recogida y gestión de residuos industriales.

Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente convenio desplegará sus efectos al día de su firma y tendrá una duración inicial de tres años, prorrogándose tácticamente por períodos anuales a no ser que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de dos meses. Los efectos económicos de la tabla del presente convenio tendrán efecto desde el 1 de enero de 2010, y finalizará el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 4. Absorción o Compensación

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza u origen y siempre que consideradas en cómputo anual no superen las aquí establecidas.

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 laboral aplicable.

Artículo 6. Comisión Paritaria Mixta de Control Vigilancia e Interpretación

Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parte de la empresa. Dicha comisión estará compuesta por los Delegados de Personal y la persona o personas que la empresa designe. A la misma podrán asistir, como asesores, los que cada parte estime convenientes. La comisión se podrá reunir semestralmente pudiendo hacerlo con otra frecuencia, previo acuerdo de las partes, a petición razonada de una de ellas.

Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este convenio serán vinculantes para las partes firmantes. Las funciones de dicha comisión serán:

a) Interpretación del articulado del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Mediación y arbitraje para la regulación de los conflictos derivados de la aplicación del convenio.

Artículo 7. Revisión Económica del Convenio

Las cantidades fijadas para todos los conceptos salariales de cada año de convenio serán las siguientes:

2010:	1%
2011:	IPC real del año anterior más un 0,25%
2012:	IPC real del año anterior más un 0,25%

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 vigente en esta materia.

Artículo 9. Formación

La Empresa promoverá la formación del personal. Para ello se realizará anualmente un estudio con objeto de determinar las necesidades específicas. Los cursos que se organice, 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.

Artículo 10. Jubilación

El personal fijo que haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá acceder a su jubilación desde la edad de 60 años, recibiendo de la empresa una indemnización de pago único de acuerdo con los siguientes criterios:

60 años:	20.000 euros
61 años:	15.000 euros
62 años:	10.820 euros
63 años:	8.415 euros
64 años:	5.410 euros

Los trabajadores podrán acogerse a la Jubilación parcial conforme a la Ley. No obstante, se podrá negociar entre trabajador y empresa la prestación laboral que

conforme a la Ley debe efectuar el trabajador.

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 por las siguientes cuantías y riesgos, corriendo la empresa con los gastos que ello conlleva:

Fallecimiento:	21.000 euros
Invalidez Permanente absoluta:	21.000 euros
Fallecimiento por accidente de circulación:	57.000 euros

Dichas póliza serán suscritas por la empresa a la firma del convenio, teniendo esta validez desde la firma del mismo.

Artículo 12. Gestación

En el supuesto de nacimiento de hijo de la mujer empleada, la misma dispondrá de una suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo con una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, de las que ocho, como mínimo, se disfrutarán después del parto. Tras el período de suspensión del contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar el período anual de vacaciones si no lo ha disfrutado con anterioridad.

Artículo 13. Lactancia

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad. En caso de reducción de una hora, será la trabajadora quien opte por situar dicha hora al comienzo o al final de la jornada o turno en caso de jornada partida.

Artículo 14. Asistencia a Consultorio

Cuando por razones de enfermedad el trabajador 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 o justificante correspondiente y el parte de autorización de salida que será firmado por su Jefe Inmediato.

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 15. Se Estará a lo Dispuesto en lo Establecido en el Convenio Colectivo General.

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. Así mismo 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. La empresa confeccionará el escalafón de todo el personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional.

Artículo 16. Grupos Profesionales

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

I. Técnicos.

II. Mandos Intermedios.

III. Administrativos.

IV. Operarios.

I. Técnicos: Este grupo está compuesto por las siguiente categorías profesionales:

1. Titulado Superior.

2. Titulados Medios.

3. Técnico Ayudante.

4. Auxiliar Técnico.

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.

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.

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

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

Jefe de Servicios.

Jefe de Tráfico.

Encargado General de servicios industriales.

Capataces.

III. Administrativos: En este grupo se encuadran las siguientes categorías:

Jefe Administrativo.

Oficial 1.ª Administrativo.

Oficial 2.ª Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

IV. Operarios: Este personal se agrupa en la siguientes categorías:

Oficial 1.ª Conductor-Mecánico.

Oficial 1.ª Mecánico Operador de Cisterna.

Oficial 2.ª Operador de Cisterna.

Oficial 1.ª Mecánico.

Oficial 1.ª Soldador.

Maquinista-Operador de Residuos.

Peón Especializado.

Peón.

Artículo 17. Definición de los Puestos de Trabajos

Los diferentes puestos de trabajo tendrán las siguientes funciones:

Grupo I. Técnicos.

A) Categoría: Titulados Superiores.

Director Técnico:

Es el trabajador que en posesión de la titulación técnica superior correspondientes, 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.

Jefe de Administración:

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente expedido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria 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 asesoramiento económico, de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera, presupuestaria y tesorería de la empresa, abarcando las funciones contables, tributarias, fiscales y todas las relativas, en general, a la planificación económica.

B) Categoría: Titulados Medios.

Jefe Administrativo:

Es el trabajador que en posesión, al menos, de los estudios de Ciencias Económicas y Empresariales, 1.º ciclo, y con los conocimientos técnicos necesarios realiza, bajo las órdenes y directrices del Director de Administración, estudios de contabilidad analítica, control estadístico y todos aquellos cometidos y funciones económicas que se le encomienden, teniendo bajo su responsabilidad y mando la dirección de los servicios administrativos.

Grupo II. Mandos Intermedios.

Jefe de Tráfico:

Tiene mando directo sobre el personal de oficios de la base de Sevilla. Le corresponde la organización del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados coordinando los trabajos de taller, transferencias y servicios industriales con los responsables de los mismos. Controlará así mismo tanto la herramienta como combustibles, lubricantes, piezas, etc., y cuanto material y elementos se utilicen en su departamento.

Encargado General de Servicios Industriales:

Es el trabajador que con Título Medio o no posee los conocimientos necesarios de legislación básica, instalaciones, sistemas de recogida, explotación de instalaciones, contenedores, cubas, etc., para llevar a cabo los servicios industriales. Distribuye el trabajo ente el personal adscrito a los servicios industriales de acuerdo con la capacitación personal de cada uno. Realiza además

las funciones asignadas a la categoría de conductor.

Capataz:

Es el trabajador que, a las órdenes de su Jefe inmediato, tiene a su cargo el mando del personal adscrito a los servicios municipales, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios o actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina. Podrá realizar también las funciones asignadas a la categoría de conductor.

Grupo III. Administrativos.

Oficial 1.ª Administrativo:

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 ordenes trabajadores de igual o inferior categoría.

Oficial 2.ª Administrativo:

Es el trabajador que bajo las órdenes de su Jefe ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo.

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) Categoría: Conductor.

Con criterio general, las personas que desempeñen la categoría de Conductor deberán estar en posesión, al menos, del carné de conducir de la clase C-2.

Oficial 1.ª Conductor Mecánico. Oficial 1.ª Mec. Operador de cisterna:

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente 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, ayudando, tanto en ruta como en el taller, a los mecánicos encargados de la reparaciones mayores. Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas etc., y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales.

Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dichos vehículos 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 rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

Oficial 2.ª Operador de Cisternas:

Es el trabajador que realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas etc., y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales.

B) Categoría Mecánico.

Oficial 1.ª Mecánico:

Es el trabajador que tiene bajo su responsabilidad el trabajo del taller. Le corresponde la realización del trabajo así como el cuidado de las herramientas y útiles del taller. Se encargará de realizar las reparaciones propias de su categoría y repartir el trabajo entre el resto de las categorías profesionales existentes en el taller. Deberá desplazarse, si así lo requiere el servicio, para reparar vehículos o maquinaria a cualquier lugar que la empresa le envíe. Deberá cumplimentar los partes de trabajo que la empresa establezca para control y colaborar, si así se le requiere, en las tareas propias de limpiezas industriales.

Oficial 1.ª Soldador:

Es el trabajador que ha realizado el aprendizaje del oficio y ejecuta el mismo con perfección y eficacia. Colabora además en las tareas propias de taller y en aquellas otras que en su ámbito competencial le encomiende la empresa. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas, máquinas y útiles de su oficio. Deberá estar en posesión del permiso de conducir de la clase

C-1 al menos.

C) Categoría: Peón.

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. Mantendrá las instalaciones, taller, centro o vehículos en buen estado de uso y limpieza y manejará, con perfecto conocimiento, tanto los equipos mecánicos como los productos que intervienen en las distintas partes de los procesos, ocupándose del uso, mantenimiento y almacenamiento correcto de los mismos.

Peón:

Es aquel trabajador que se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 18. Trabajos de Superior e Inferior Categoría

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores 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. En caso de ser categoría inferior, el trabajador mantendrá las retribuciones que venia percibiendo.

c) En caso de que el trabajo de superior categoría se realice durante 6 meses consecutivos, o a ocho meses durante dos años le será reconocida dicha categoría.

Capítulo IV. Organización y Racionalización del Trabajo

Artículo 19. Disposiciones Generales

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales en cada momento, y sin perjuicio de las competencias sobre información y negociación con la representación de los trabajadores, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Artículo 20. Dirección y Control de la Actividad Laboral

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.

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 21. Pacto de no Concurrencia

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

Artículo 22. 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 23. Jornada Laboral

Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descanso se estará sujeto a lo establecido en la normativa vigente. La jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo en computo anual y 40 horas semanales de trabajo efectivo designando la empresa 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 condiciones de prestar sus servicios hasta que deje de estarlo adecuadamente. Los horarios serán los mismos que están establecidos actualmente para cada servicio en concreto. Anualmente se establecerá el horario de trabajo para cada servicio de acuerdo con las necesidades del mismo. Se considerará como tiempo realmente trabajado los treinta minutos diarios para bocadillo.

Artículo 24. Jornadas Especiales

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

a) Jornada nocturna: Es la que se realiza entre las 21 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.

c) Jornadas en festivos y domingos: Es la que incluye festivos intersemanales o, en su caso, de descanso semanal que tendrá la misma consideración que las anteriores. La prestación de estos domingos y festivos se realizará de forma rotativa.

Artículo 25. Permisos

Con independencia de los permisos retribuidos que recoge el Estatuto de Trabajadores el personal afectado por este convenio disfrutará además de:

Semana Santa-Feria-Navidad: Se establecerá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, un horario flexible que permita atender los servicios.

Navidad: Se dispondrá de un día, sin perjuicio de los que tengan el carácter de fiesta nacional, regional o local.

Un día de asuntos propios, sin justificar, solicitándose con al menos 48 horas de antelación, no pudiendo acumularse dicho día a períodos vacacionales.

Un día por boda de hermanos, padres, e hijos, en caso de que coincida dicho evento familiar con un día laborable.

Un día por comunión de hijos, en caso de que coincida dicho evento familiar con un día laborable.

Se reconoce expresamente que los permisos retribuidos recogidos en el Estatuto de los trabajadores y los expresados en este convenio podrán ser disfrutados en igualdad de condiciones por las parejas de hecho, debidamente acreditadas.

Artículo 26. Vacaciones

El ejercicio de este derecho se adecuará a las exigencias del servicio, estableciéndose en el calendario laboral los criterios de preferencia en la elección del período vacacional, respetando en todo caso lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones serán de treinta días naturales y se iniciarán en día laborable, no pudiendo coincidir su comienzo con los descansos semanales o domingo, 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.

Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa.

En caso de que al comienzo del disfrute del periodo de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de AT o IT, este podrá disfrutar dicho periodo en el resto del año.

Capítulo V. Régimen Económico

Artículo 27. Definición

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. 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 28. Abono del Salario

El abono se realizará mensualmente. Con el fin de agilizar el mecanismo retributivo, las percepciones se abonarán preferentemente por transferencia bancaria a la entidad señalada por el trabajador. 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 haya devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 29. Abono de Retribuciones

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

Artículo 30. Estructura Salarial

El salario será percibido por la totalidad del personal en doce mensualidades y tres pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre, de acuerdo con las cuantías que para cada categoría profesional figuran en el Anexo I. La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

Complementos personales.

a) Salario o sueldo base.

b) Complemento por antigüedad.

Complementos al puesto de trabajo.

a) Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

b) Complementos por transporte.

c) Complemento por asistencia.

d) Complemento por responsabilidad y actividad.

e) Complemento por el trabajo en domingo, festivo o día de descanso.

f) Complemento de nocturnidad.

g) Complemento por horas extraordinarias.

h) Complemento de vencimiento superior al mes.

i) Complemento de transporte de mercancías peligrosas.

Artículo 31. Sueldo o Salario Base

Corresponde al salario base contemplado en la tabla anexa.

Artículo 32. Antigüedad

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

a) Primer bienio: 5%.

b) Segundo bienio: 10%.

c) A partir del segundo bienio por cada período de cinco años de permanencia en la empresa se abonará un 10% sobre el salario base, estableciéndose como tope el 50%. Este tope aumentará hasta un 60% una vez superados los 29 años de permanencia en la empresa. El porcentaje se aplicará sobre períodos vencidos.

Artículo 33. 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.

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se les abonará una bonificación del 20% sobre el salario base. Incluidas las categorías de peón, peón especialista.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo por tal concepto cuantías superiores a las establecidas en el párrafo anterior mantendrán estas con carácter personal.

Si por mejora de instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejarán de abonarse las citadas bonificaciones.

b) Complemento por transporte:

Se establece este complemento con objeto de compensar al trabajador por los gastos que se le producen para acudir a su puesto de trabajo.

c) Complemento por asistencia:

Tendrá derecho a este complemento todo trabajador que durante el mes no tenga ninguna falta de asistencia por ningún concepto.

No se computará como falta de asistencia los días que en aplicación del convenio le corresponda permiso reglamentario, y se disminuirá proporcionalmente cuando el trabajador falte al trabajo.

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, de sus funciones, atendiendo a las características de servicio público que presta la empresa.

e) Complemento por el trabajo en Domingos, Festivos y Jornadas de Descanso:

El personal afectado por el presente convenio percibirá un plus por realizar su

trabajo en estos días, con independencia del descanso semanal que le corresponda. La cuantía establecida para este Plus será de la cantidad signada en la tabla anexa por cada día que trabaje por estas circunstancias. Si por necesidades del servicio no fuera posible compensarle con su correspondiente día de descanso este plus se establece en la cantidad signada en la tabla anexa

f) Complemento de nocturnidad:

Cubre las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna horas y las seis horas. El importe de este complemento será del 25% sobre el salario base del puesto de trabajo correspondiente, por jornada efectivamente trabajada.

g) Complemento por 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 demande. En caso de realización de horas extraordinarias estas se abonarán de acuerdo con las siguientes cuantías, según tabla anexa.

Si las horas extraordinarias se realizaran en domingo, festivos o jornadas de descanso su cuantía se incrementará en un 40%.

El sábado no tendrá a estos efectos consideración de jornada de descanso.

h) Complemento de vencimiento superior al mes:

Cada empleado percibirá tres abonos, en concepto de pagas extraordinarias fijas por los importes que figuran en el Anexo I más la antiguedad. Las pagas se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre. 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 trabajadores en ese semestre hasta el día de finalización del servicio. En caso de I.T. y/o accidente laboral, no se producirán descuentos ni minoración de cantidades en ninguna de las pagas extra, abonándose las mismas al completo.

i) Complemento por transporte de mercancías peligrosas.

Se abonará este complemento con el 12% sobre el salario base más plus de asistencia por cada día efectivo que se transporte mercancías peligrosas.

Artículo 34. 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. Durante la situación de baja el trabajador no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada.

Las retribuciones del trabajador en caso de I.T. por enfermedad común, se percibirán los porcentajes referidos siempre a la base de cotización del mes anterior y serán las siguientes: los tres primeros días, el 40%, del cuarto al decimoquinto percibirá el 60%, del decimosexto al vigésimo primero, el 70%, del vigesimosegundo al cuadragésimo día percibirá el 100%, del cuadragésimo al sexagésimo el 85%.

En caso de accidente laboral, el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día de la baja.

En caso de hospitalización, percibirá el 100% de la base de cotización del mes anterior desde el primer día, con un máximo de 40 días.

Artículo 35. 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 ordenes recibidas de sus superiores, pudiendo ser:

a) Desplazamiento dentro del territorio de la provincia:

Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la empresa, y 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 9 euros., por persona.

b) Viajes fuera del área geográfica de la empresa:

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.

Se abonará una dieta de 30 euros por día más la pernoctación.

c) Kilometraje:

En los casos de que el empleado utilice su vehículo propio en los desplazamientos al servicio de la empresa esta abonará a razón de 0,24 euros por kilómetro.

Capítulo VI. Seguridad y Salud

Artículo 36. Seguridad y Salud en el Trabajo

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación adoptándose las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico. Durante la vigencia de este convenio se nombrará un Delegado de Seguridad y Salud.

Artículo 37. Obligaciones y Derechos de los Trabajadores

El Trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes.

Artículo 38. Reconocimientos Médicos

La empresa facilitará que todo el personal realice un reconocimiento médico adecuado y como mínimo una vez al año. Se orientará, preferentemente, a las enfermedades más habituales del colectivo, efectuándose dentro de la jornada laboral y haciendo entrega al trabajador del resultado del reconocimiento.

Artículo 39. Equipos de Protección

La empresa dotará a los trabajadores de los equipos de protección personal que sean convenientes para desempeñar la actividad laboral con las máximas garantías de seguridad. Los equipos de protección personal solo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos excepcionales. Deberá utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será compresible para los trabajadores.

Antes de elegir un equipo de protección individual, la empresa tendrá la obligación de proceder a una apreciación del equipo que se propone utilizar para verificar en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente e informara a los delegados de prevención sobre dichos equipos. Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, se informará a los trabajadores de todas las medidas que se adopten en lo referente a la seguridad y la salud cuando utilicen los equipos de protección individual dándoles la formación pertinente para su uso.

Respecto a las prótesis oculares, si su rotura fuera causa de la ejecución del trabajo, serán repuestas por la empresa.

Artículo 40. Delegado de Prevención

Las competencias del Delegado de Prevención son las siguientes:

a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultado por la dirección de la empresa con carácter previo a la toma de decisiones que repercutan en la seguridad y salud laboral.

d) Comprobar el cumplimento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Artículo 41. 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 un uniforme de invierno y otro de verano, incluida una gorra a solicitud del trabajador.

Previa justificación el trabajador podrá solicitar, dentro de la uniformidad, las prendas que mejor se adecuen a sus funciones.

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.

Artículo 42. Retirada del Permiso de Conducir

En el supuesto que un conductor, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir, excepto en los supuestos en que dicha retirada sea derivada de alcoholemia o consumo de sustancias tóxicas, la empresa lo acoplará a un puesto de trabajo con la categoría de peón. Al fin de la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

Capítulo VII. Derechos Sindicales

Artículo 43. La Representación Legal de los Trabajadores

La representación legal de los trabajadores será la emanada de las elecciones realizadas. Se mantendrá la actual composición numérica del Comité de Empresa durante la vigencia del mismo. Se acuerda fijar un crédito horario para cada uno de los miembros del Comité de 20 horas que podrán ser acumuladas entre los miembros de cada candidatura e igualmente podrán ser acumuladas dentro de un trimestre natural.

Artículo 44. Derecho de Reunión

1. Los trabajadores de la empresa podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión los Delegados de Personal, sin perjuicio de lo establecido en la L.O.L.S.

2. Corresponde a la Dirección de la empresa recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los siguientes requisitos formales:

a) Formularse la petición con una antelación de 48 horas.

b) Señalar día y hora de la celebración.

c) Remitir el Orden del Día.

d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para convocar la reunión, y de los asesores sindicales que estarán presentes en la misma.

3. Si en el plazo de 24 horas a la fecha de la celebración la empresa no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse esta sin otro requisito.

4. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la empresa.

5. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

b) Que el total de las reuniones que se celebren no supere el número de 6 horas mensuales.

Artículo 45. Disposiciones Generales

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, en la medida de lo posible, los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Capítulo VIII. Régimen Disciplinario

Artículo 46. Facultad Sancionadora

Los trabajadores serán sancionados por la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, dejando a salvo la responsabilidad, de cualquier

índole, que pudieran incurrir los mismos.

Artículo 47. 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 de 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 (cepillo, 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 repuestas 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. No avisar a su Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

20. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

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

22. 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 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.

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.

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 queda implicar des-confianza 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, así como el acoso moral y sexual, a los superiores, compañeros o subordinados.

15. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasiones 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 48. 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 49. Sanciones

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

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.

Artículo 50. Acoso Moral o Sexual

Ante situaciones de acoso a las trabajadoras/es, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral, la afectada/o podrá denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta Comisión decida adoptar con la conformidad de la interesada/o, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que la afectada/o así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición de la interesada/o.

Artículo 51. Ayuda Escolar

Todos los trabajadores y trabajadoras con hijos que cursen los estudios de preescolar, primaria, secundaria y bachillerato, en centros oficiales y previa certificación y justificación de la matrícula correspondiente percibirán por una sola vez al año, un plus de ayuda escolar por hijo de 60 euros en la nómina de septiembre.

Tablas salariales definitivas 2010

CESPA Conten Sevilla

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Plus Asistencia	C. Tóxico Penoso	C. Resp /Act	P. Extra	Primas	P. Festivo	Dietas	F/S D
Jefe de Servicio	1226,77	146	107,38	0	714,29	1226,77			10,5	
Jefe de Planta	963,88	146	107,38	0	1165,21	963,88			10,5	
Jefe de Trafico	876,26	146	107,38	121,96	1055,02	876,26			10,5	
Encarg. Gnral. Serv. Indus	844,98	146	107,38	0	877,14	844,98			10,5	
Capataz	759,91	146	107,38	0	908,97	759,91			10,5	
Oficial Administrativo 1	915,69	146	107,38	0	714,28	915,69			10,5	
Oficial Administrativo 2	869,91	146	107,38	0	552,46	869,91			10,5	
Auxiliar Administrativo	826,41	146	107,38	0	314,75	824,8			10,5	
Ofic. 1.ª Mecan-Oper-Cisterna	759,92	146	107,38	189,97	213,14	1257,22	12,86	18	10,5	110,4
Oficial 1.ª Mecánico	759,92	146	107,38	189,97	209,1	1257,22	12,86	18	10,5	110,4
Oficial 1.ª Soldador	759,92	146	107,38	189,97	213,14	1257,22	12,86	18	10,5	110,4
Ofic. 1.ª Conductor-Mecánico	759,92	146	107,38	189,97	165,3	1257,22	12,86	18	10,5	110,4
Maquin-Operador Residuos	759,92	146	107,38	189,97	165,3	1257,22	12,86	18	10,5	110,4
Ofic. 2.ª Operador Cisterna	734,37	146	107,38	146,9	63,96	911,02	10,25	14,34	10,5	92,02
Peón Especializado	717,43	146	107,38	143,49	27,33	861,02	9,29	13	10,5	92,02
Peón	717,46	146	107,38	143,5	0	831,09	9,29	13	10,5	88,8

Tablas salariales definitivas 2011
CESPA Conten Sevilla

Categoría	Salario Base	Plus Transporte	Plus Asistencia	C. Tóxico Penoso	C. Resp /Act	P. Extra	Primas	P. Festivo	Dietas	F/S D
Jefe de Servicio	1266,64	150,75	110,87	0	737,5	1266,64			10,84	
Jefe de Planta	995,21	150,75	110,87	0	1203,08	995,21			10,84	
Jefe de Trafico	904,74	150,75	110,87	125,92	1089,3	904,74			10,84	
Encarg. Gnral. Serv. Indus	872,44	150,75	110,87	0	905,65	872,44			10,84	
Capataz	784,61	150,75	110,87	0	938,51	784,61			10,84	
Oficial Administrativo 1	945,45	150,75	110,87	0	737,49	945,45			10,84	
Oficial Administrativo 2	898,18	150,75	110,87	0	570,41	898,18			10,84	
Auxiliar Administrativo	853,27	150,75	110,87	0	324,98	853,27			10,84	
Ofic. 1.ª Mecan-Oper-Cisterna	784,62	150,75	110,87	196,14	220,07	1298,08	13,28	18,59	10,84	113,99
Oficial 1.ª Mecánico	784,62	150,75	110,87	196,14	215,9	1298,08	13,28	18,59	10,84	113,99
Oficial 1.ª Soldador	784,62	150,75	110,87	196,14	220,07	1298,08	13,28	18,59	10,84	113,99
Ofic. 1.ª Conductor-Mecánico	784,62	150,75	110,87	196,14	170,68	1298,08	13,28	18,59	10,84	113,99
Maquin-Operador Residuos	784,62	150,75	110,87	196,14	170,67	1298,08	13,28	18,59	10,84	113,99
Ofic. 2.ª Operador Cisterna	758,24	150,75	110,87	151,67	66,04	940,63	10'58	14,81	10,84	95,01
Peón Especializado	740,75	150,75	110,87	154,35	28,22	889	9,59	13,42	10,84	95,01
Peón	740,78	150,75	110,87	148,16	0	858,1	9,59	13,42	10,84	91,69