CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERTEGO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.L.- CENTRO DE PALOS DE LA FRONTERA (HUELVA) OBJETO, AMBITOS Y ASPECTOS GENERALES

Resolución de 16 de mayo de 2012, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de sertego servicios medioambientales, s.l. centro de palos de la frontera..

Visto el texto del Convenio Colectivo de sertego servicios medioambientales, s.l. Centro de palos de la frontera de Huelva, que fue suscrito con fecha 9 de abril de 2012 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; y en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO; Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERTEGO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES S.L.- CENTRO DE PALOS DE LA FRONTERA (HUELVA) OBJETO, AMBITOS Y ASPECTOS GENERALES

Articulo 1. Legitimación, Objeto Y Ambito Funcional

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa SERTEGO SERVICIOS MEDIOAMBIANTALES, S.L. CENTRO DE PALOS DE LA FRONTERA. y por los Representantes de los Trabajadores de la misma (delegado de personal), reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la citada Ley, se reconocen como interlocutores válidos para la formalización del Convenio

El presente Convenio Colectivo tiene ámbito de empresa y regula las relaciones laborales entre la empresa SETEGO SERVICIOS MEDIAMBIENTALES S.L., Centro de Palos de la Frontera y sus trabajadores, en los ámbitos que se señalan a continuación.

Articulo 2. Ambito Territorial

Este Convenio afecta en exclusiva al Centro de Trabajo de la empresa, ubicado en Palos de la Frontera (Huelva)

Articulo 3. Ambito Personal

Este Convenio afecta a todo el personal del Centro de Trabajo de Huelva, salvo en lo relativo a la Clasificación Profesional y Régimen Salarial, aspectos estos que solo afectan al personal cuyo puesto de trabajo está incluido en la Clasificación Profesional y Tablas Salariales especificadas más adelante.

Articulo 4. Ambito Temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años, desde 1º de Enero de 2.011 hasta el 31 de Diciembre del 2.013, será de aplicación una vez transcurridos 30 días laborables después de su firma, indistintamente de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de Enero de 2011.

Articulo 5. Denuncia y Negociación

La denuncia del presente Convenio deberá realizarse, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio, dos meses antes de finalizar la vigencia del actual.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada, en tanto no se firme un nuevo convenio colectivo, será de aplicación el presente en su integridad.

Artículo 6. Compensación y Absorción

Cualquier mejora en las condiciones aquí establecidas, que puedan derivarse de cualquier normativa laboral presente o futura, que afecten de forma particular o sean de general aplicación, solo tendrán eficacia si consideradas en su conjunto y computo anual resultan mejores a lo establecido en este Convenio.

Articulo 7. Vinculación a la Totalidad

A efectos de aplicación del presente convenio, este, constituye un todo orgánico indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus

normas desechando el resto.

Siempre deberá ser aplicado en su integridad y considerado globalmente.

Si la autoridad laboral no aprobase alguno de los pactos de este convenio y este hecho desvirtuara el contenido del mismo, el acuerdo quedara sin eficacia y deberá ser considerado y acordado de nuevo por la comisión paritaria.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Para la interpretación del contenido del presente convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por ley se determinan en los problemas o cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de su aplicación, se crea una COMISION PARITARIA que queda constituida de la siguiente forma:

VOCALES: Un representante de cada una de las partes firmantes.

ASESORES: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) Posible sometimiento a arbitraje de los conflictos sometidos a su ámbito.

c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación en los supuestos que proceda.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e) Salud Laboral.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por consenso unánime de ambas partes negociadoras (Sindical y Patronal) en caso contrario, se procederá a remitir el tema planteado al SERCLA, siguiéndose los procedimientos que establece dicho organismo.

Los dictámenes y acuerdo de la Comisión Paritaria requerirán para ello la unanimidad de las partes, teniendo cada una de ellas el 50% de los votos independientemente del número de asistentes que haya en dicha comisión.

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones previstas en la legislación vigente y se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el articulo 91 de los Estatutos de los Trabajadores y demás acuerdos que a las partes vinculen.

Las partes firmantes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión

Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria dispuesta, previa o simultáneamente en el planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de convocatoria por cualquiera de las partes, salvo en lo casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la Comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

Artículo 9. Sumisión Al Sercla de los Conflictos Colectivos y de Determinados Conflictos

INDIVIDUALES

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites antes las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Principios Generales

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la dirección de la empresa, informará a la Representación de los Trabajadores de la modificación o implantación de nuevos sistemas de trabajo.

La Organización del trabajo tiene como objetivo principal que la empresa alcance los mejores niveles de productividad posibles.

Articulo 11. Cambio de Puesto, Horarios y Funciones

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más

condiciones que el abono de los pluses que correspondan.

La realización de trabajos de superior categoría supondrá la percepción por parte del trabajador de la diferencia entre el salario y pluses del puesto de trabajo realizado y los importes y conceptos que ya viniera percibiendo.

Si pasados 6 meses un trabajador continuara realizando trabajos de superior categoría dicho trabajador obtendrá el ascenso y no se tendrá en cuenta el periodo de prueba.

En la realización de funciones de categoría inferior, si el cambio es por conveniencia de la empresa, se respetaran al trabajador las percepciones de su puesto de trabajo habitual.

Artículo 12. Ingresos y Contratación de Personal

El ingreso de los trabajadores se efectuará con sujeción a las disposiciones legales sobre colocación, contratación y empleo, vigentes en cada momento.

La Dirección de la Empresa determinará las cualificaciones y requisitos exigibles al personal de nuevo ingreso, las pruebas de acceso y la documentación requerida para su contratación, informando de todo ello al Delegado de Personal de las pruebas realizadas y de los resultados de las mismas.

Los trabajadores de nuevo ingreso, durante su periodo de formación y aprendizaje de los diversos puestos de trabajo, percibirán las retribuciones correspondientes al nivel I del sistema retributivo de la Empresa.

Los periodos máximos para permanecer en el nivel, por la situación de formación y aprendizaje, serán los siguientes:

Puestos del nivel II	1 mes
Puestos del nivel III	2 meses
Puestos nivel IV	3 meses
Puestos nivel V	4 meses

Articulo 13. Ascensos

El sistema de ascensos que se establece a continuación es aplicable, exclusivamente, para los puestos que se señalan en el sistema de Clasificación Profesional. Cuando exista una vacante en alguno de estos puestos y siempre que resulte posible, su cobertura se realizará mediante promoción interna. A estos efectos se convocará un concurso oposición.

Los ascensos por el sistema de concurso-oposición se regirán por el procedimiento siguiente:

1 Convocatoria: En ella se fijaran las condiciones exigidas para tener acceso al concurso y se establecerán las bases del mismo.

2 Realización de las pruebas que se establezcan. Estas pruebas estarán ajustadas a las exigencias del puesto a cubrir.

3 De entre los candidatos que hayan superado las pruebas, se elegirá el candidato que cubrirá la vacante ofertada.

4 Se establece una comisión de ascensos, que estará formada por las siguientes personas:

Presidente: El Director de la Empresa o persona en quien delegue.

Secretario: El Responsable del Departamento al que este adscrito el puesto a cubrir.

Vocal: El Delegado de Personal

Durante el periodo de formación y aprendizaje del nuevo puesto, la persona ascendida seguirá percibiendo las retribuciones de su puesto anterior. Los periodos máximos para permanecer con esta retribución serán los mismos que

en el Artículo 11(Ingresos y Contratación de Personal). Excepto cuando el ascenso se produzca cuando un trabajador realiza funciones de puesto superior más de 6 meses continuados.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Articulo 14.Consideraciones Generales

El Sistema de clasificación recoge todos los puestos que pueden existir en la Empresa, tanto de forma continuada como temporal lo que no supone que todas las categorías o puestos deben existir o estar cubiertos en un momento dado. Su cobertura en cada caso, dependerá de las necesidades de la Empresa y de los sistemas de contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la Dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Si durante la vigencia del Convenio la Empresa creara puestos nuevos, inicialmente no clasificados, la Comisión paritaria acordará su clasificación de conformidad con las descripciones de niveles establecidas a continuación.

Artículo 15. Descripción de los Niveles

NIVEL 1.- Criterios generales.- Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención no exenta de responsabilidad. No precisan una formación específica pero necesitan un periodo de aprendizaje y adaptación al puesto.

Formación.- Conocimiento adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a los impartidos en los módulos de Garantía Social o FP I.

Puestos de Trabajo:

No cualificado.- Realiza todo tipo de actividades manuales, utiliza maquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga, limpieza, recados, encargos, transporte, recogida de correspondencia y otras tareas subalternas y de peonaje.

NIVEL 2.- Criterios generales.- Tareas que aunque se ejecutan con instrucciones concretas requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas específicas, existe un cierto grado de iniciativa en la forma de realizar el trabajo, pero la responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistematizada...

Formación.- Conocimientos equivalentes a FP II o adquiridos en el desempeño de su profesión durante un periodo limitado de tiempo.

Puestos de trabajo:

• Ayudante de analista de Laboratorio.

NIVEL 3.- Criterios generales.- Tareas realizadas de forma autónoma, con instrucciones generales que requieren iniciativa por parte del trabajador y criterios profesionales en la toma de decisiones y forma de ejecución, implica responsabilidad de los trabajos realizados con una supervisión cercana pero no siempre presente.

Formación.- Conocimientos equivalentes a FP II o adquiridos en el desempeño de su profesión durante un periodo limitado de tiempo.

Puestos de trabajo:

• Ayudante de Operación

• Operador de campo carga y descarga.

NIVEL 4.- Trabajos ejecutados con total autonomía y responsabilidad, realizados siguiendo pautas generales de operación y criterios profesionales. Supervisa los trabajos del personal de inferior categoría que colabora en el desempeño de sus funciones.

Formación.- Conocimiento equivalentes a FP II o módulos de Ciclo Formativo Superior, completado con un periodo de aprendizaje especifico para el puesto y una amplia experiencia en el desempeño de puestos similares dentro de la propia empresa.

Puestos de trabajo:

• Operador de planta.

• Oficial 1ª mantenimiento.

• Oficial Administrativo.

• Analista de Laboratorio

NIVEL 5.- Tiene la responsabilidad de integrar, coordinar y supervisar las tareas realizadas por operarios de niveles inferiores o contratados externamente, organizando y dirigiendo la totalidad de los trabajos que se realizan en una sección y/o planta productiva y responsabilizándose de su eficiencia y de los resultados de trabajo.

Formación.- Conocimiento equivalentes a FP II o módulos de Ciclo Formativo Superior, completado con un periodo de aprendizaje especifico para el puesto y una amplia experiencia en el desempeño de puestos similares dentro de la propia empresa.

Puestos de trabajo:

• Jefe de Turno.

Artículo 16. Tabla De Clasificación

NIVEL	CATEGORIA
1	No cualificado
2	Especialista
3	Profesional
4	Profesional muy cualificado
5	Mando intermedio

Artículo 17. Salario de Clasificación

Corresponde a las retribuciones percibidas en el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido.

Este concepto se abonará en 14 pagas al año. En las 12 pagas mensuales con esta denominación, en la nómina del mes de Junio como “Paga extra de verano” y en las del mes de Noviembre como “Paga extra de Navidad”.

Importes para el año 2012(Salario Bruto Anual, expresado en Euros):

Nivel	Salario Clasificación
1	13.353,58
2	14.466,46
3	16.841,64
4	20.750,94
5	22.478,51

Artículo 18. Plus de Turno

Se aplica al personal que trabaja a dos turnos (2T) de operador mantenimiento y operador de campo carga y descarga (OM/CD) y de analista laboratorio (AL) y tres turnos (3T). Incluye Turnicidad y Festivos y se pagará en 12 pagos mensuales de igual cuantía. El concepto de plus de turnicidad será incrementado con el incremento salarial pactado para cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Importes para el año 2012

(Salario Bruto Anual, expresado en Euros):

NIVEL	2T (OM/CD)	2T(AL)	3T
1			
2			
3	729,16	2.695,70	
4	911,6	437,87	2.851,07
5			5.131,43

Artículo 19. Plus de Nocturnidad

Se abonará por día efectivamente trabajado desde las 22,00 horas a las 06,00 horas al personal de nivel 3,

4 y 5 que trabaje a 3 turnos... Si se trabajara menos de 8 horas, durante dicho periodo horario, se abonará la parte proporcional correspondiente.

Importe para el año 2012 (Salario Bruto por dia, expresado en Euros).

NIVEL	3T
3	9,89
4	11,96
5	13,04

Articulo 20. Compensación Transporte

Se establece un plus transporte en la cuantía anual de 616,00 €. (2,8 € /día) Este plus se devengará por día efectivamente trabajado.

Artículo 21. Antigüedad

Se establece un complemento anual de antigüedad de 396.86 € el quinquenio, con un máximo de 8 quinquenios.

Dicho complemento se distribuirá en 14 mensualidades...

Artículo 22. Retén De Mantenimiento Y Producción

RETÉN PRODUCCIÓN:

Se crea este retén al objeto de cubrir las ausencias de operadores y ayudantes y así garantizar el funcionamiento de los diversos turnos rotativos que operan en la planta.

En caso de ausencia de un trabajador en alguno de los turnos, se cubrirá su puesto entre el personal del turno anterior y el personal del turno posterior, repartiéndose al 50% el horario del ausente.

Este retén se retribuirá con el complemento salarial de retén de producción, cuyo importe asciende a:

Nivel 3:	980,49 €/año
Nivel 4:	1.195,67 €/año

Dichos importes se distribuirá en 12 mensualidades de igual cuantía, En caso de incapacidad temporal no se devengara este complemento, pero si se abonara la

parte proporcional por dia de reten cubierto.

Cuando un trabajador voluntariamente haga funciones de reten cuando no estuviese estipulado cobrara por día efectivamente trabajado la cantidad de 1 plus nocturno.

Con independencia de recibir el importe fijado para este concepto, se aplicaran los descansos compensatorios y/o abonos que puedan corresponder por la realización de las jornadas extraordinarias.

RETÉN DE MANTENIMIENTO:

• Entraran de retén los trabajadores que estén en el turno de tarde, (14,00 a 22,00 horas) de mantenimiento y carga y descarga.

• El retén cubrirá el horario de 22,00 a 06,00 horas, el fin de semana y de 06,00 a 14,00 horas cuando falte el turno por causa de enfermedad, con una duración máxima de cinco días. El tiempo de trabajo continuado no deberá superar las 16 horas al día, si se diera esta circunstancia la empresa adoptara medidas adicionales.

• Las averías iniciadas entre las 14,00 y 22,00 horas se continuarán como retén.

• Los descansos compensatorios se darán durante un periodo trimestral.

• No se considerara como retén y se dará el tratamiento de H.E. cuando el trabajo se realice como refuerzo adicional, en paradas programadas o en trabajos de mejoras técnicas y/o montaje de nuevas instalaciones.

• Los retenes del personal en vacaciones serán cubiertos en su totalidad por el personal que esté trabajando en dicho período.

• Cuando tenga que prestar servicios de reten en la empresa (desde el exterior de la fabrica) el trabajador cobrara

2 horas por llamada y otras 2 horas por motivos de ida y vuelta mas las horas que realice.

• Cuando un trabajador voluntariamente haga funciones de reten cuando no estuviese estipulado cobrara un 25% mas caro el dia de reten voluntario.

• En caso que el trabajador no acudiera cuando el reten se lo requiere dicho mes no devengara este plus.

• Este retén se retribuirá con el complemento salarial de retén de mantenimiento, cuyo importe asciende a:

Nivel 3:	163,99 €/ por semana de reten (23.42 €/día)
Nivel 4:	192.03 €/ por semana de reten (27,43 €/día)

Dichos importes se abonaran en 12 mensualidades las cuales tendrán un mínimo de 2 semanas de reten. En caso de incapacidad temporal no se devengará este complemento, pero si se abonara la parte proporcional por día de reten cubierto.

Con independencia de recibir el importe fijado para este concepto, se aplicaran los descansos compensatorios y/o abonos que puedan corresponder por la realización de las jornadas extraordinarias.

Disposición adicional a retenes de operación y mantenimiento:

- jornadas especiales: se tendrá en cuenta el art.34.3 del ET, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediaran como mínimo doce horas. Sin embargo en casos de fuerza mayor ese descanso se podrá reducir a un numero inferior de doce horas aunque las horas que falten se compensaran con descansos en otro momento.

Articulo 23. Incentivos

Los sistemas de incentivación del personal que se establecen en este convenio tienen los siguientes objetivos:

• Mejorar los niveles de productividad y eficacia

• Que los trabajadores participen en los beneficios que se generen en su ámbito de aplicación (Empresa, planta o servicio).

Incentivo de Producción de Bases Regeneración.

El incentivo se cobrará mensualmente por producción de bases, (FL y FLP), según la siguiente tabla adjunta:

Tm. Totales FL+FLP	960	1140	1290		1400		1500	1600
INCENTIVOS 2012,2013	77 €	110€	143 €		165 €		187 €	220 €

-Cuando la empresa programe paradas, estos días no se tendrán en cuenta para la producción y se realizara una regla de tres de los días restantes.

En situación de I.T. no se percibirá el incentivo, abonándose en el caso, la parte proporcional por el período trabajado en el mes.

Articulo 24. Incrementos y Garantias Para El Año 2011 y Siguientes

Para el 2011, sin incremento económico, se mantendrán las retribuciones establecidas para 2010.

Para el año 2012 se pacta una subida del 1,5 % a todos los conceptos (ya actualizados en este convenio).

Para el año 2013 se pacta una subida del IPC real del 2012 a todos los conceptos.

Los incrementos y revisiones establecidos en el presente artículo serán de aplicación a todos los conceptos salariales excepto producción y horas extraordinarias.

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 25. Jornada de Trabajo

Durante la vigencia del presente convenio la jornada real de horas efectivas anuales de trabajo serán 1.756 horas.

Las jornadas de correturnos (CT), se utilizarán igual que hasta la fecha.

Los calendarios y cuadrantes de turno correspondientes al año 2012 se establecen en los anexos al texto del Convenio.

Los trabajadores de 3 turnos+ festivos (correturnos) tendrán 1 día de asuntos propios.

La empresa pondrá a disposición un vale de comida para aquellos trabajadores que por necesidades del servicio tuvieran que volver a trabajar a la planta en el mismo día, si por imposibilidad de poder canjear ese vale en fines de semana y noches la empresa pagara en concepto de dieta cada vale en la cantidad que en cada momento fuese (precio del vale).

Aquellos trabajadores que tuvieran que venir a las instalaciones durante el día de trabajo dos veces, la empresa abonara por km la cuantía de 0,17 euros, con un máximo de 50 km.

Articulo 26. Régimen De Trabajo A Turnos Continuos Rotativos

Se mantendrán los cuadrantes actuales cuyo modelo se incluye como ANEXO I de este Convenio.

Durante el mes de diciembre de cada año, se establecerá el calendario laboral para el año siguiente y en los cuadrantes de turno vendrán fijados, los descansos compensatorios de festivos y las vacaciones anuales. Las fechas de las

vacaciones fijadas en los cuadrantes, se pactaran con la Dirección de la Empresa.

Las jornadas de correturnos (CT) necesarias para completar en cada año la jornada anual establecida, quedan en situación de disponibilidad para la Empresa y la Dirección determinará en cada caso las funciones a realizar.

Articulo 27. Horas Extraordinarias y Descansos Compensatorios

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada.

Todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa.

Se consideran 2 tipos de horas extraordinarias

1.- Las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Nivel del puesto	Importe
5	17
4	16,25
3	12,76
2	12,76
1	8,04

2.- Las restantes horas extraordinarias.

Estas serán compensadas por descanso teniéndose que disfrutar durante los 4 meses siguientes a su realización.

Si por razones de trabajo no se pudieran disfrutar, en el periodo señalado, los descansos compensatorios a los que se tenga derecho, se abonarán los mismos según los importes señalados en la tabla anterior.

Artículo 28. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 24 días laborables para todos los trabajadores que no estén en 3 turnos festivos (correturnos).

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico por lo que la Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su periodo vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad

productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores.

Para el personal en régimen de turnos las vacaciones vendrán reflejadas en el calendario y cuadrante anual.

El personal a jornada normal deberá conocer las fechas de sus vacaciones con una antelación de tres meses a su periodo vacacional y al menos 15 días deberán estar comprendidos en época estival (junio a septiembre).

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Artículo 29. Organización de la Prevención

La Dirección de la Empresa nombrará un Responsable de Seguridad y el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención.

Para estudiar, impulsar y coordinar los planes de prevención que se señalan más adelante, los establecidos en el "Proyecto para la Prevención de Riesgos Laborales" de la Empresa y cualquier iniciativa de las partes que resulte conveniente, se crea el Comité de Prevención de Riesgos Laborales, que tendrá la siguiente composición:

Presidente: El Director de la Empresa o persona en quien delegue.

Secretario: Un Técnico del Servicio de Prevención.

Vocales: El responsable de Seguridad.

El Delegado de Prevención.

Este Comité se reunirá al menos una vez cada dos meses y levantara acta de las reuniones. La primera reunión se realizara en el plazo de un mes, después de la firma del Convenio.

El Plan de Prevención, las Evaluaciones, fichas de riesgos y el Plan de Emergencia, se actualizaran al menos cada dos años o antes si fuera necesario en función de cambios de instalaciones, productos o procesos productivos con la participación del Delegado de Prevención.

Artículo 30. Revisiones Médicas

Todos los trabajadores pasarán una revisión médica anual en horario laboral, para ello la Dirección de la Empresa establecerá los medios oportunos.

Artículo 31. Póliza de Accidentes y Enfermedad

En los supuestos de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o muerte a consecuencia de accidente derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa deberá abonar al trabajador o a sus derecho habientes, en su caso, la indemnización de 60.000,00 €, y para garantizar dicho pago la empresa concertará la correspondiente póliza de seguro.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32. Principios

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas cometidas y se les aplicaran sanciones previstas más adelante.

Las faltas se clasificarán en: leves, graves o muy graves.

La falta sea cual fuere su calificación, será comunicada por escrito al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves, será comunicada a la Representación de los Trabajadores.

Artículo 33. Graduación de las Faltas

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, en los puestos a turno la falta se considerara grave.

b) Faltar al trabajo sin justificación un día durante el período de un mes.

c) No comunicar con la antelación previa debida la inasistencia al trabajo por Causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de realizar dicha comunicación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de Tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material o herramientas a su cargo o del que fuera responsable si se producen deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) No comunicar con la puntualidad debida los datos que tengan incidencia en la Seguridad Social o Agencia Tributaria.

La omisión maliciosa y el falseamiento de dichos datos se considerarán falta muy grave.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del punto 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas especialmente las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia y negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se deriven perjuicios graves para la empresa, causen averías a las instalaciones, máquinas y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos al trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiere existido la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

n) Las ofensas de palabra o de obra proferidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideraran faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, ola apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La no utilización reiterada de los medios de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m), del presente articulo.

n) La reincidencia o reiteración en las comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas

graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 34. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Articulo 35. Cancelación

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedaran canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho mese, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Articulo 36. Plus de Nochebuena y Nochevieja

En el turno de noche se abonaran 60,90 € para cada trabajador que preste servicios efectivos la noche de estos dos días.

-Cuando los trabajadores en reten tengan que acudir al centro en dicho horario cobraran dicho plus.

Articulo 37. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Se estará a lo dispuesto en la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Articulo 38. Igualdad

Se estará a lo dispuesto en la ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Articulo 39. 4 + Descanso Compensatorio

Tras comisión negociadora de día 4 de marzo de 2010:

Se acuerda incluir cena, puesto que así viene reflejado en el convenio vigente, valorándola en 8 €/cena.

Respecto al concepto “4+1” se establece la sustitución del mismo por el “4 + descanso compensatorio”, entendiéndose dicho descanso compensatorio como compensación a la no ausencia del puesto de trabajo durante el periodo de comida, estableciéndose una cuantía para dicho descanso compensatorio de:

Personal nivel 3	8,51€/unidad
Personal nivel 4	12€/unidad

El resto de horas extras se abonaran según convenio. Tanto el concepto cena como el concepto descanso compensatorio se abonaran como dietas.

- si un trabajador fuese requerido estando en su horario de comida se le abonara el descanso compensatorio que establece esta comisión, además de las horas extras que realice”

Articulo 40. Plus Por Absentismo

-Para el año 2012 y siguientes:

Se establece un complemento salarial, de cantidad de trabajo, denominado plus de absentismo, de carácter anual, en la cuantía de 525 €, abonable en el mes de enero del año siguiente al de su devengo, de acuerdo con los siguientes términos y escala:

Aquel trabajador que durante el año (de 1 de enero a 31 de diciembre) tenga menos de 3 días de ausencia al trabajo, percibirá el plus integro (525 €).

• Por cada día de ausencia al trabajo, se descontará 75 € del importe inicial del plus de 525€, resultando la siguiente escala:

DÍAS DE AUSENCIA	IMPORTE PLUS ABSENTISMO
MENOS DE 3	525 €
3	450€
4	375€
5	300€
6	225€
7	150€
8	75€
MAS DE 9	0€

-Siendo el objeto de este plus, la reducción del absentismo laboral, a efectos de su aplicación, se contabilizarán todas las ausencias al trabajo, independientemente de su causa o el carácter justificado de las mismas, con las únicas excepciones de las ausencias por disfrute de vacaciones, de crédito sindical y asuntos propios.

RELACIONES SINDICALES

Artículo 41. Derechos y Garantias Sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con las siguientes modificaciones:

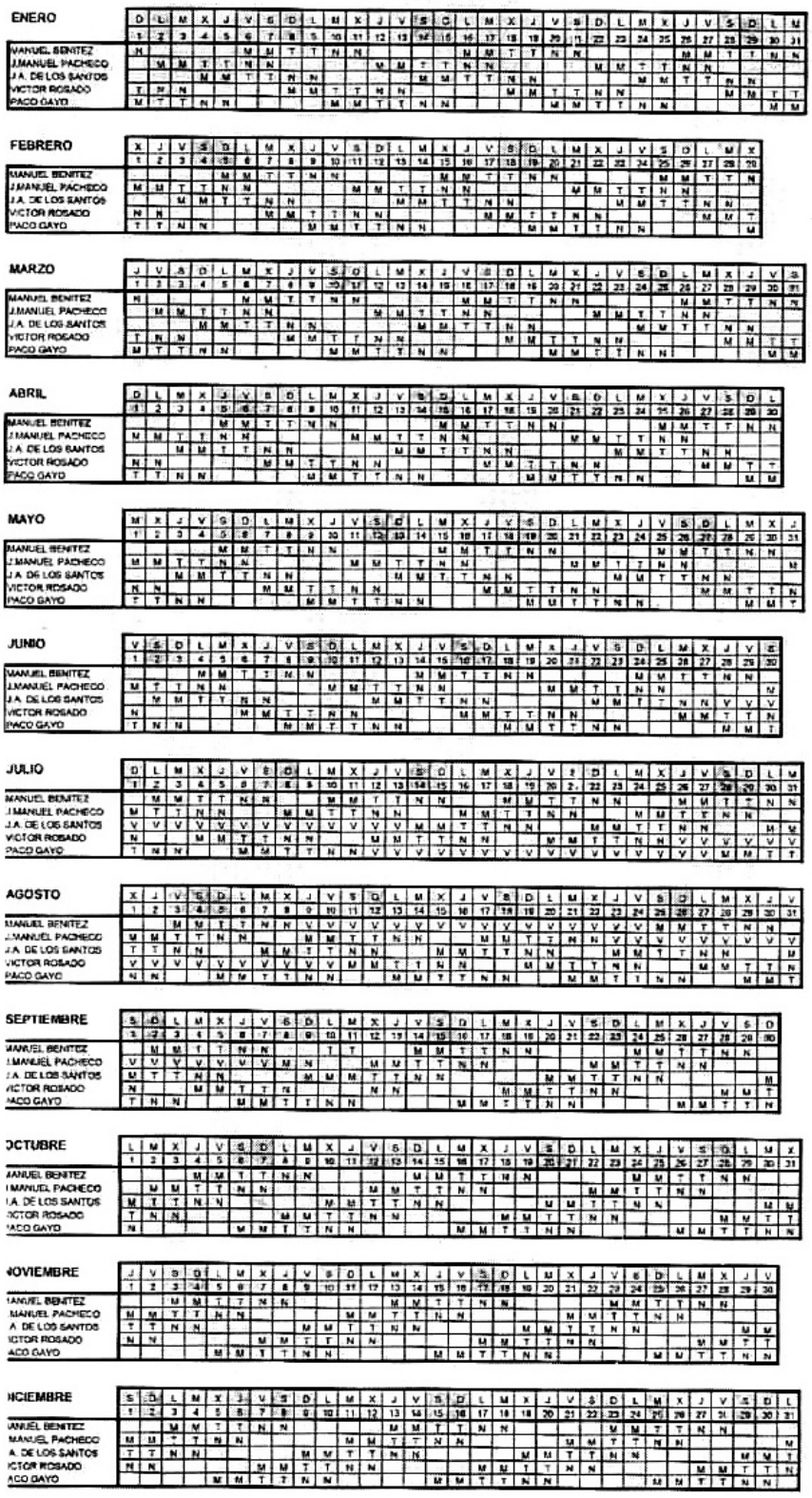
a) Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, la empresa descontará de su nomina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato que pertenece.

b) Contratos. La empresa remitirá al o los Delegado/s de Personal, en su caso, las copias de los contratos de trabajo.

Disposición adicional: Se establece que si por motivos de la producción una analista de laboratorio tuviera que permanecer analizando más allá de su jornada de trabajo, se abonara un mínimo de dos horas.

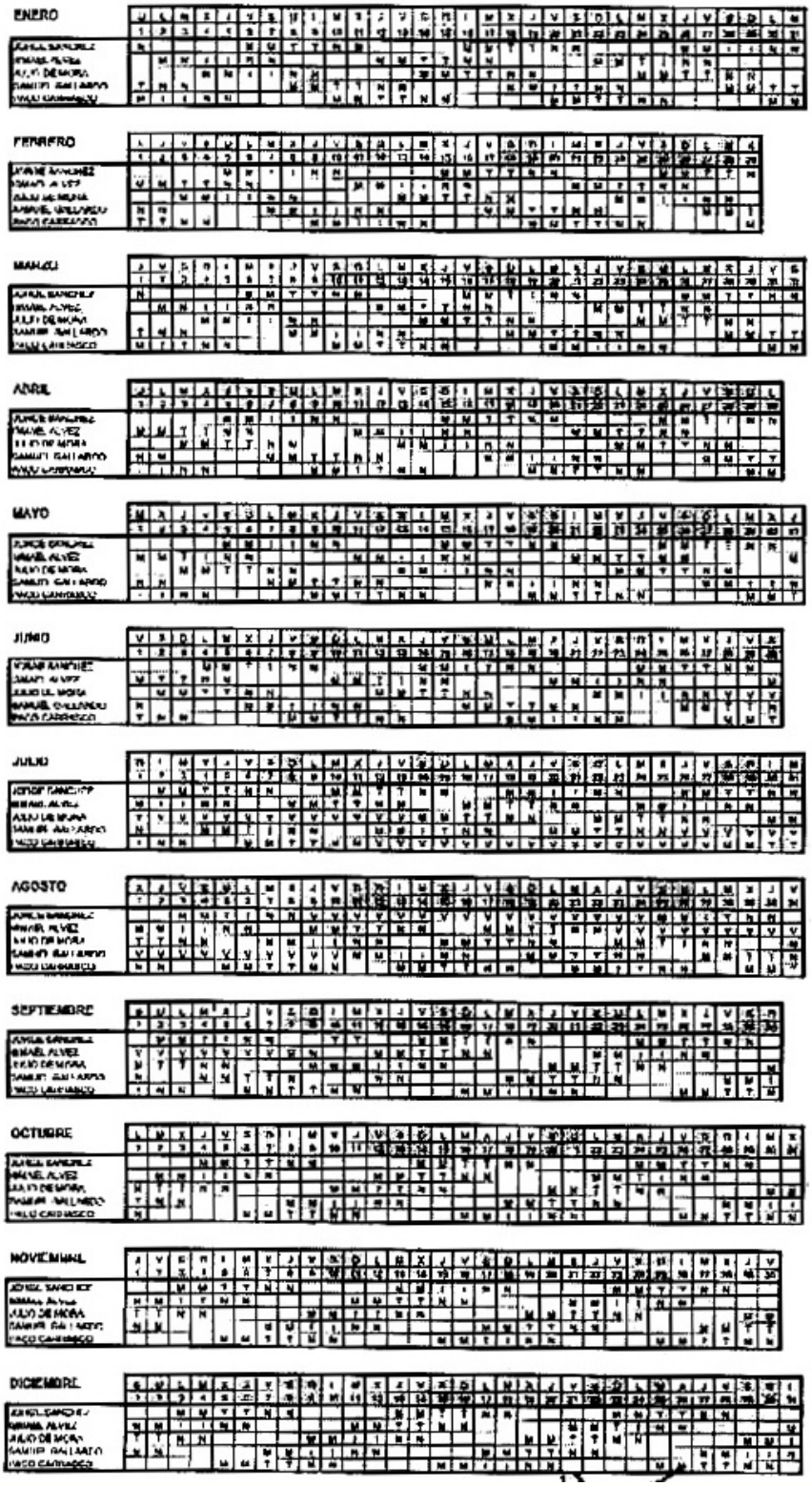
AYUDANTES DE OPERADOR

CUADRANTE 2.012



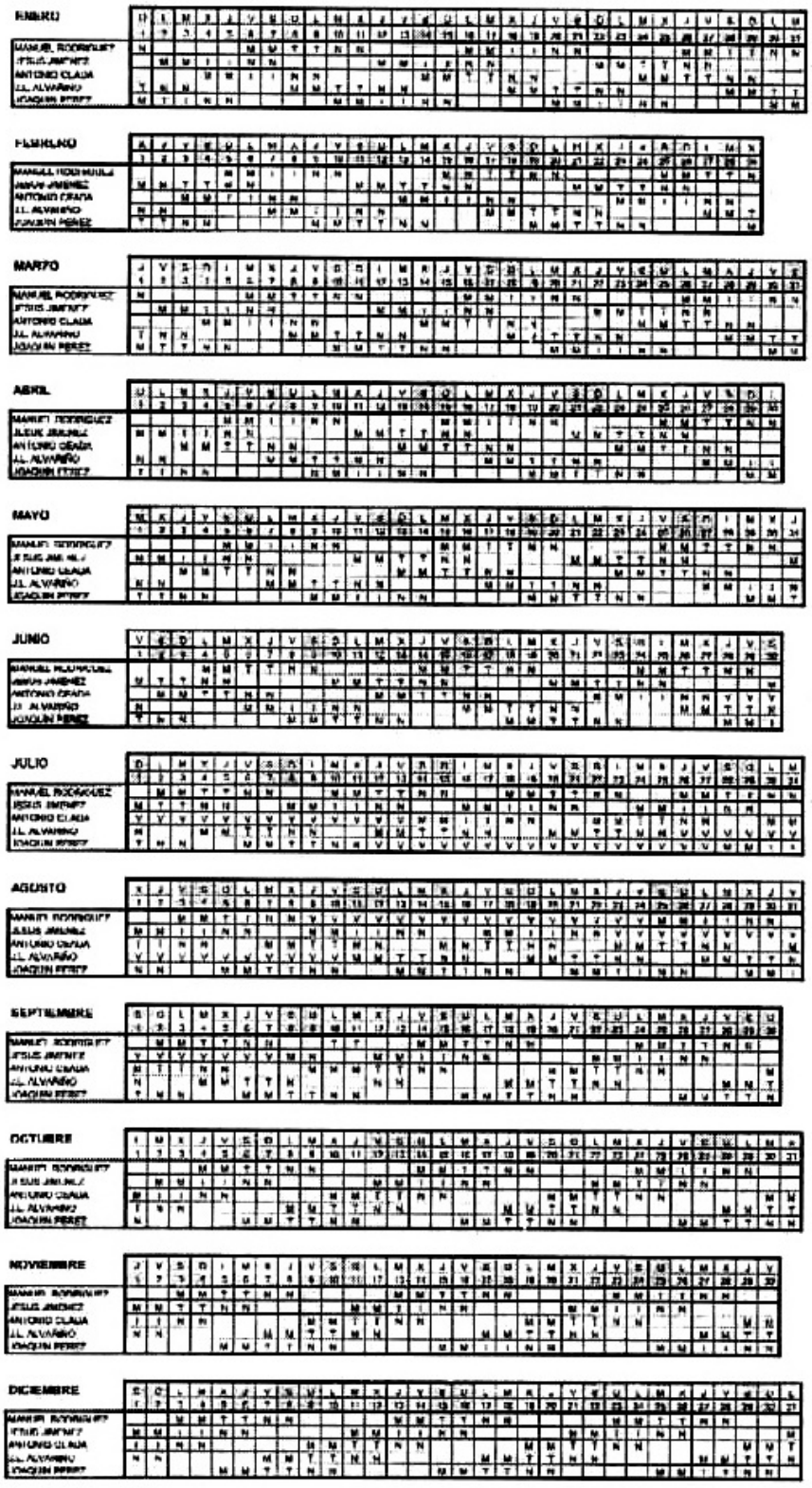
REGENERACION

CUADRANTE 2.012



PLANTA TRATAMIENTO

CUADRANTE 2.012



Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía