



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

8121 *CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A., CENTRO CAMPELLO*

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA, centro Campello - **código convenio 03003471012001-**

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 10/4/2014, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 193/2013, de 20 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, **ACUERDA:**



Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.-

Alicante, 23 de abril de 2014

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA,
TURISMO Y EMPLEO

Fdo.: D. Rafael Muñoz Gómez



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. EN EL CENTRO DE TRABAJO DE EL CAMPELLO.

Capítulo I.- Normas Generales.

Artículo 1º).- Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de todo el personal de los servicios de recogida de los residuos sólidos urbanos, limpieza pública, servicios complementarios especiales de los contratos adjudicados por el Excmo. Ayuntamiento de El Campello, a favor de la mercantil Fomento de Construcciones y Contratas S.A.

Las partes que lo conciertan son por un lado, la plantilla de trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de El Campello, actividad de recogida de basuras, limpieza viaria y limpieza de playas, y por otro lado, la mercantil empleadora, Fomento de Construcciones y Contratas S.A., en virtud de las facultades de negociación que les atribuyen los art. 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, reconociéndose las partes facultades de representación y negociación suficientes para la firma de este acuerdo..



Artículo 2º).- Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma y tendrá vigencia del 01/01/2013 hasta el 31 de Diciembre de 2015, todo ello con independencia de la fecha de su publicación.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, este perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación; período de ultraactividad en el cual se incluye el plazo de un año al que hace referencia el párrafo cuarto del artículo 86. 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º).- Denuncia.

El presente Convenio Colectivo queda automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2.015.

Artículo 4º).- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.



En el supuesto de que una vez presentado en el Registro de Convenios, la Autoridad Laboral o los Juzgados y Tribunales observaran alguna contravención de la legislación vigente, las partes se comprometen a la renegociación inmediata del conjunto del convenio colectivo.

Artículo 5º).- Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo, tienen la consideración de mínima, y por tanto en ningún momento absorberán ni compensarán aquellas mejoras que tengan los trabajadores a la entrada en vigor del mismo, consideradas ambas en cómputo anual global.

Artículo 6º).- Comisión paritaria y resolución de conflictos derivados del convenio.

Se crea una Comisión Paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio, a lo que se someterán las partes ineludiblemente en primera instancia.

Estará compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores, que en ningún caso superarán al número de tres, y preferentemente habrán sido miembros de la comisión negociadora del Convenio Colectivo. La Comisión se reunirá en el plazo de diez días desde la solicitud de una de las partes. Los acuerdos se tomarán por unanimidad.



Las partes acuerdan someterse para la resolución de los conflictos que pudieran derivarse del presente convenio colectivo (incluidos aquellos conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo conforme al art. 82.3 del E.T.), al procedimiento de resolución de conflictos establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, publicado el dos de julio del 2012 en el D.O. de la Generalitat Valenciana.

Artículo 7º).- Legislación supletoria.

En todo lo no previsto, ni regulado en el presente convenio, estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y en el Convenio General del Sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30/07/2013).

Artículo 8º).- Consolidación de empleo.

Se acuerda mantener la estructura de empleo existente, que se fija en un total de 39 trabajadores fijos en total.

Semestralmente, 30 de junio y 31 de diciembre, se confeccionará un listado con el personal de alta en ese momento, con su puesto de trabajo o funciones y antigüedad.



A partir de la entrada en vigor del presente convenio, las ampliaciones del servicio que se produzcan durante la vigencia del contrato y que signifique incremento de plantilla, darán lugar a un incremento del personal fijo anteriormente citado en el mismo número de dicha ampliación.

Las finalizaciones de contratos indefinidos o fijos que den lugar a una vacante definitiva, y durante la vigencia de este convenio, se cubrirán con la contratación de un trabajador mediante contrato de trabajo fijo o indefinido.

Capítulo II.- Condiciones económicas.

Artículo 9º).- Condiciones retributivas.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que a lo largo del presente convenio y en la tabla salarial se indica para cada puesto de trabajo o función. Los complementos serán los siguientes:

- Personal: Antigüedad.



- De puesto de trabajo. Plus de nocturnidad, plus de productividad, plus de calidad, y plus de penosidad.
- Generales: Plus de transporte.
- De vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y Beneficios.
- Cualquier otro que de mutuo acuerdo pudiera establecerse.

Artículo 10º).- Salario base.

El salario base para el personal afectado por el presente convenio es el que se especifica para cada puesto de trabajo o función en la tabla salarial anexa. El salario base se devengará por día natural.

Artículo 11º).- Antigüedad.

El premio de antigüedad consistirá en tres bienios al 5% y posteriormente quinquenios al 7% sobre el salario base.

Dicho porcentajes se calcularán sobre el salario base, que figura en la tabla salarial.



Artículo 12º).- Plus de nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen más de la mitad de su jornada entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, percibirá íntegramente el plus de nocturnidad, consistente en el 25% del salario base de su puesto de trabajo.

Tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable, y el importe será establecido en la tabla salarial anexa.

Si un trabajador al iniciar su jornada nocturna tuviera que abandonar el trabajo por razones ajenas a su voluntad, percibirá el plus completo.

Artículo 13º).- Plus de penosidad.

Todo el personal afectado por el presente convenio, del grupo de operarios y mandos intermedios, percibirá este complemento cuyo importe figura para cada función en la tabla salarial anexa, consistente en el 20% del salario base de cada función.



Artículo 14º).- Plus de transporte.

Se abonará en concepto de gastos de locomoción, las cantidades especificadas en la tabla salarial, percibiéndose dicho plus por día efectivo de trabajo.

Artículo 15º).- Plus de calidad/Plus de productividad.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá por día efectivo de trabajo este complemento, cuya cuantía figura, para cada puesto de trabajo o función en la tabla salarial anexa,

- a) Por el periodo de recogida de basuras cuando se realice la total recogida de las mismas de forma correcta, dentro de la jornada laboral.
Este compromiso de recogida total de basuras, lo adquieren, además de por la percepción de este plus, por el incremento salarial pactado por el presente convenio, ya que el trabajo que se realiza es el de recogida de una ruta determinada independientemente de la hora de finalización de la recogida
- b) Los conductores: por el transporte de los productos recogidos hasta el vertedero y su vertido, habida cuenta del salario y del plus pactado y siendo el trabajo el mismo, no tendrán derecho en ningún caso, al abono de las horas extraordinarias, siempre que el vertedero sea, el actualmente utilizado, o cualquier otro dentro de esta localidad, y en los mismos términos que lo establecido en el párrafo a).
- c) El personal de limpieza viaria, diurna o nocturna: por la limpieza de los recorridos dentro de la jornada laboral.



Artículo 16º).- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá tres pagas extras denominadas Verano, Navidad y Beneficios, cuyos importes, períodos de devengo y cobro son los siguientes:

- Paga de verano: Se percibirá durante el mes de julio y su periodo de devengo va desde el 01 de Enero al 30 de Junio. Por el importe reflejado en la tabla salarial anexa más 30 días de antigüedad sobre salario base.
Paga de Navidad: se percibirá en el mes de diciembre con fecha límite el día 22 de dicho mes, y su período de devengo va del 01 de Julio al 31 de Diciembre. Por el importe reflejado en la tabla salarial anexa más 30 días de antigüedad sobre salario base.
- Paga de beneficios: se percibirá en el mes de marzo del año natural siguiente a la fecha del devengo. Su período de devengo va del 01 de Enero al 31 de Diciembre. Se tomará como base para el calculo del salario el que perciba el interesado a 31 de diciembre de cada año.
Importe: 30 días de salario base más antigüedad.



Artículo 17º).- Trabajo en festivos y domingos.

La recogida de basuras en domingo y festivos, excepto los días patronales, la realizarán exclusivamente los trabajadores con puesto de trabajo o funciones de conductores oficiales 1ª y los peones especialistas. La retribución por estos trabajos será de 104,83 euros para 2013 por domingo o festivo trabajado, y 105,48.- euros para 2014. El trabajo en domingos supone el cambio del día de descanso semanal a otro día, y el trabajo en festivos no da lugar a derecho de día de descanso.

Para realizar el servicio descrito en el párrafo anterior se fijará un correturnos anual, en el que entrara todo el personal con puesto de trabajo o funciones de conductor oficial 1ª y peón especialista.

La limpieza viaria y de playas en domingos y festivos la realizarán los trabajadores con puesto de trabajo o funciones de conductores oficiales 2ª y peones ordinarios, no dando lugar a retribución adicional, y suponiendo el cambio del día de descanso.

La empresa abonará a cada trabajador que trabaje en los días patronales (16 de Julio y 15 de Octubre), debido al exceso de trabajo, la cantidad será de 117,93 euros para 2013, y 118,66.- euros para 2014.



Artículo 18º).- Anticipo

El día 15 de cada mes se abonará a todos los trabajadores un anticipo a cuenta de la retribución mensual, por el importe de 300 euros.

Capítulo III.- Condiciones de trabajo.

Artículo 19º).- Jornada de trabajo.

La jornada semanal será de 36 horas semanales.

Los trabajadores de la empresa, durante la jornada tendrán derecho a 20 minutos de bocadillo que se considerarán tiempo efectivo de trabajo.



Artículo 20º).- Horas extraordinarias.

En el caso de realización de horas extraordinarias, se abonarán incrementando el salario hora ordinaria derivado de la operación de dividir el salario bruto anual entre la jornada anual con un recargo del 75%.

Las horas extraordinarias realizadas por ausencias imprevistas, así como aquellas que deban realizarse por servicios urgentes que no puedan ser sustituidas por ninguna de las modalidades de contratación legalmente establecidas, tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales. En cuanto a los topes legales de horas por trabajador, se estará a disposición de la de la legislación actual.

Artículo 21º).- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutara de 33 días naturales de vacaciones.

El calendario vacaciones se acordará entre la empresa y cada uno de los interesados, teniendo preferencia para elegir el período de disfrute de vacaciones los trabajadores con mayor antigüedad, dentro de cada puesto de trabajo o función, haciéndose de forma rotativa en años siguientes.

La empresa podrá excluir como período vacacional los meses de Julio y Agosto.



El salario a percibir durante el período vacacional será el correspondiente al de un mes normal de trabajo.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse ni en domingo ni festivo.

En caso de que algún trabajador se encontrase en situación de I.T. en el momento de iniciar sus vacaciones, no perderá el derecho al disfrute de las mismas.

En estos casos, la Empresa decidirá el periodo de disfrute de estas, atendiendo a su organización del servicio, debiendo de disfrutarlas el trabajador en el año en curso. En caso de que no se puedan disfrutar, la Empresa abonará los días pendientes en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el año.

Artículo 22º).- Descanso dominical.

Sin perjuicio de lo acordado en el artículo 17º de este convenio, el descanso semanal se disfrutará en la jornada del domingo.



Artículo 23º).- Licencias retribuidas.

El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio, pudiendo disfrutarse inmediatamente antes o después del período de disfrute de las vacaciones.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo/a, fallecimiento de padres, abuelos, hermanos (consanguíneos o por afinidad), cónyuge, hijos y nietos. Que podrán ser ampliados hasta 2 días en caso de desplazamiento fuera de la comunidad valenciana o 250 Km.
- c) 3 días naturales en caso de enfermedad grave de padres cónyuge e hijos. 2 días naturales en caso de enfermedad grave de abuelos, hermanos (consanguíneos o por afinidad) y nietos. Que podrán ser ampliados hasta 2 días en el caso de desplazamiento fuera de la comunidad valenciana o 250 Km.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) 1 día en caso de traslado del domicilio habitual del trabajador.
- f) 1 día en caso de matrimonio de un hijo/a.
- g) 1 día por celebración de bautizo o comunión de hijo/a.
- h) 1 día de asuntos propios, que se solicitará a la Empresa con antelación de al menos 15 días, excluyéndose su disfrute en periodo estival y Navidad.

En todos los supuestos la retribución será íntegra, como si el trabajador hubiera realizado su jornada completa de trabajo, debiendo éste justificar y documentar inexcusablemente la ausencia en el menor tiempo posible.



Artículo 24º).- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

Las relaciones y comunicaciones con el cliente (Ayuntamiento o quien corresponda) las desempeñará la persona designada por la Dirección de la empresa.

Artículo 25º).- Contratación

Con carácter general a todo trabajador se le dará al inicio de la relación laboral el contrato de trabajo por escrito, que, además de por la oficina de empleo, deberá ser visado por el delegado de personal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/1991, debiendo quedarse una copia del mismo el propio delegado de los trabajadores.

Artículo 26º).- Trabajos de diferente grupo profesional

Todo aquel trabajador que pase a ocupar un puesto de superior grupo profesional al suyo, percibirá desde el primer día, la diferencia salarial que hubiera.



Cuando existan vacantes definitivas de superior grupo profesional, el personal de plantilla fijo tendrá en igualdad de condiciones, derecho preferente a cubrir dichas vacantes, estableciéndose para ello un criterio de aptitudes. Los delegados de personal conocerán los procesos para cubrir las vacantes de superior grupo profesional. El tiempo de servicio prestado en la empresa otorgará preferencia en caso de igualdad en la valoración de los criterios que la dirección de la empresa debe tener para decidir que trabajadores pasarán a consolidar dichos puestos.

Artículo 27º).- Clasificación profesional.

Conforme a la Disposición Adicional TERCERA y a lo aquí regulado.

El establecimiento de las funciones o puestos de trabajo dentro de los grupos profesionales se ajustará al siguiente procedimiento y normas:

- a) Los puestos de trabajo o funciones son los especificados en el presente convenio y en el convenio colectivo general del sector.
- b) Estudio trienal de la estructura por puestos de trabajo o funciones de la plantilla para adecuarlas al servicio y al personal.
- c) Para aquellos puestos de trabajo o función que por su novedad u otro tipo de razones no estén debidamente contempladas en el convenio o en el Convenio General, el delegado de personal conjuntamente con la empresa decidirán la creación, nombres, funciones y condiciones salariales y/o cualquier otra índole que deberá ostentar esta nueva función.



Artículo 28º).- Capacidad disminuida.

Los trabajadores en plantilla, que por un tribunal competente en la materia que hayan sido calificados inválidos permanentes total o parcialmente para su trabajo habitual tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes con funciones que puedan realizar habida cuenta de la limitación que padezcan.

Artículo 29º).- Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que un conductor le sea retenido o retirado el carnet de conducir, la empresa lo asignará a otro puesto de trabajo, respetándosele los derechos económicos propios durante un periodo máximo de 6 meses.

Si la retirada del permiso de conducir fuera superior, a partir de dicho plazo se abonarán las retribuciones económicas del puesto de trabajo que se esté ocupando, manteniéndole la reserva de su antiguo puesto, hasta el momento que recupere su permiso de conducir, y hasta un máximo de dos años.

Se exceptúan de estos beneficios los casos de reincidencia y embriaguez.



Capítulo V.- Mejoras Asistenciales.

Artículo 30º).- Complemento en caso de Enfermedad o Accidente.

- a) Enfermedad: La empresa completará hasta el 100% del salario real, las prestaciones que el trabajador perciba de esta, en el caso de que la baja de I.T. de enfermedad tuviera una duración superior a los 11 días.
- b) Accidente Laboral o Hospitalización: La empresa completará hasta el 100% del salario real por accidentes de trabajo o enfermedad profesional o hospitalización, las prestaciones que perciba el trabajador de la entidad aseguradora desde el primer día de la baja.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente sea alegado por el trabajador, para justificar su falta al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico que designe la empresa, siendo obligatorio para el trabajador someterse a dicho reconocimiento, o efectuar los análisis o pruebas clínicas que determinen los servicios médicos.



Artículo 31º).- Revisión Medica.

El reconocimiento médico tendrá el contenido mínimo que normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente.

El reconocimiento médico anual será obligatorio para aquellos trabajadores que realicen las funciones de los puestos de trabajo establecidos como obligatorios por el servicio médico de la empresa, habiendo emitido la conformidad a este procedimiento la representación legal de los trabajadores, previo informe aportado por la empresa.

En todo caso, deberá de comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la salud de los trabajadores en relación a los riesgos de trabajo a los que estén expuestos en el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas por la empresa.

Artículo 32º).- Seguro colectivo e invalidez.

La empresa se compromete a suscribir una póliza seguro que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

- 16.193 euros en caso de muerte o incapacidad permanente absoluta o total, derivada de accidente o enfermedad profesional,
- 8.313 euros en caso de muerte o invalidez derivada de enfermedad común.



Artículo 33º).- Prendas de trabajo.

Las prendas de trabajo quedan relacionadas en el siguiente artículo y se entregaran al personal del grupo de operarios.

Los trabajadores han de ir correctamente uniformados dentro de la jornada de trabajo, la no observancia de lo previsto en este párrafo constituirá falta grave.

Serán de uso obligatorio las siguientes prendas para las distintas funciones y puestos de trabajo.

- a) Prendas de invierno: En el mes de octubre de cada año, se entregarán dos pantalones, una chaqueta, dos jerseys, dos camisas de manga larga, un par de botas, y un anorak cada dos años, a cada trabajador.
- b) Prendas de verano: En el mes de abril se entregaran a cada trabajador dos camisas de mangas corta, dos pantalones, unos zapatos y una gorra.
- c) Personal de taller: dos monos año. Cada trimestre se entregará un par de guantes a cada trabajador. Anualmente se entregará un impermeable. Semestralmente se entregarán reflectantes de alta visibilidad y un cinturón de seguridad.



Capítulo VI.- Acción Sindical.

Artículo 34º).- Funciones del delegado de personal.

Como representante de los trabajadores, el delegado de personal, tiene como función fundamental la defensa de los trabajadores, así como la negociación y representación de los trabajadores ante el empresario.

Este supone para el representante de los trabajadores los siguientes derechos además de los contemplados en el E.T. y en el convenio General:

- a) Derecho de información: La empresa facilitará al delegado de personal la siguiente información:
 - Planes de fusión, absorción o modificación de estatus jurídico y plan de inversiones previsibles.
 - Copia de las cotizaciones a la Seguridad Social (TC2), copia literal, excepto los datos relacionados con la intimidad del trabajador, de todos los contratos de trabajo.
- b) Derecho a la intervención:
 - Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de seguridad Social, de Salud Laboral y de Empleo, así como la aplicación de este Convenio Colectivo u otros acuerdos que en el futuro pudiera haber con la empresa, formulando en su caso las acciones legales pertinentes ante el empresario o ante los organismos que competan en cada caso.
 - Control de contratación.



Artículo 35º).- Garantías sindicales.

El representante de los trabajadores dispondrá de un crédito suficiente de horas anuales retribuidas a salario real, tal como las devengara si permaneciera en su puesto de trabajo, para el desarrollo de sus funciones sindicales.

Las reuniones convocadas por la empresa o por organismos oficiales, no se computaran a efectos de consumo de las horas sindicales.

Artículo 36º).- Delegados de prevención.

Se elegirá un delegado de prevención en materia de salud laboral, que tendrá como funciones las siguientes:

- Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes.
- Realizar visitas periódicas a todos los locales de trabajo, detectar las deficiencias y proponer soluciones.
- Investigar las causas de accidentes y enfermedades laborales.
- Conocer los resultados de las investigaciones higiénicas y sanitarias.
- Cuidar que todos los trabajadores reciban una información adecuada.



Capítulo VII.- Régimen disciplinario.

Artículo 37º).- Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa por las acciones u omisiones que según el convenio general del sector de la recogida de basura y limpieza viaria se tipifican como faltas leves, graves o muy graves, con independencia de otras, que les pudieran ser de aplicación, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación, así como la prescripción de estas.

Artículo 38º).- Averías mecánicas.

En caso de avería mecánica no susceptible de reparación inmediata que inmovilice el camión, durante gran parte de la prestación del servicio (más de 4 horas), no disponiendo la empresa de vehículo de reserva para sustituirlo.

La dotación que compone el camión, que no pueda reanudar, su actividad de recogida hasta que otro camión concluya su ruta, percibirá además de su retribución ordinaria la cantidad de 20,87 euros a cuenta en 2.014, en razón a la conclusión del trabajo correspondiente a la ruta asignada fuera del horario habitual por razones ajenas a su voluntad.



Artículo 39º).- Determinación del servicio de recogida de R.S.U.

Los medios destinados al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos son los que en la actualidad se vienen destinando al servicio.

Cualquier cambio del servicio actual que suponga una merma de recursos materiales y humanos destinados a la ejecución de estos trabajos, y que suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores, fundamentalmente por la asunción de una mayor carga de trabajo para el personal destinado a estos servicios, se realizará informando previamente a los trabajadores afectados, bien de manera directa con el trabajador interesado, bien a través de los delegados de personal, en función de si la modificación sustancial es de carácter individual o de carácter colectivo, y todo ello conforme establezca el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral vigente en cada momento.

En cualquiera de los casos, la modificación sustancial deberá estar justificada e informada, mediante la aportación por parte de la empresa de una memoria o informe justificativo de las causas que motivan dicha modificación, indicando los datos del servicio que se hayan valorado para la aplicación de los cambios.

Los trabajadores que estén disconformes con la medida, podrán oponerse en los términos que legalmente se establezcan por la normativa laboral.



Artículo 40º).- Ausencias imprevistas.

En caso de que faltara algún peón de la dotación de un vehículo, la empresa lo sustituirá con otro. Si esto no fuera posible, abonará al resto del personal de la dotación del camión para su reparto, la cantidad de 41,86 euros a cuenta en 2.014, dicha cantidad se abonará por la total realización de la recogida de basura.

El trabajador tiene la obligación de avisar a la empresa tan pronto como conozca su imposibilidad de asistir al trabajo, para que la misma organice adecuadamente el servicio.

Artículo 41º).- Jubilación anticipada y jubilación parcial.

Para aquellos trabajadores que accedan a la jubilación ordinaria, de manera voluntaria, se establece un premio de jubilación atendiendo al siguiente baremo.

- Con dos años de antelación: 4.005 euros
- Con un año de antelación: 2.403 euros



Para poder ejercer dicho derecho, se exige una antigüedad en la empresa no inferior a 10 años.

Si algún trabajador puede acceder a la jubilación ordinaria anticipada antes de los dos años aquí reflejados, se le aplicarán los siguientes premios:

- A los 60 años 4.806 euros
- A los 61 años 4.005 euros
- A los 62 años 3.204 euros
- A los 63 años 2.403 euros
- A los 64 años 801 euros

Para poder ejercer dicho derecho, se exige una antigüedad en la empresa no inferior a 10 años.

En cuanto a la jubilación parcial, se ha firmado por ambas partes un acuerdo colectivo para este centro de trabajo que regula las condiciones de acceso a la jubilación parcial de los trabajadores, al amparo del art. 4 del RD 1716/2012, firmado en fecha 28/03/2013 y comunicado a la Dirección Provincial del INSS de Alicante en fecha 15/04/2013.



Artículo 42º).- Igualdad de género y medidas frente al acoso.

- A. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover cuantas actuaciones sean necesarias con el fin de conseguir la aplicación de medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral
- B. Se encuentra implantado en la empresa, un protocolo de acoso laboral y sexual, que permite la protección de cualquier trabajador ante tales situaciones, incluidas las mujeres por el acoso sexual o laboral. Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de los trabajadores en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa, por cualquier vía de comunicación.

Artículo 43º).- Horas complementarias

Se estará a lo regulado en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44º).- Pago del salario.

El pago del salario se realizará, de forma prioritaria, mediante transferencia bancaria, para lo cual el trabajador facilitará los datos bancarios necesarios para realizar el pago mediante esta vía.

Solo en casos excepcionales, y previa justificación, la empresa valorará la necesidad de realizar el pago en casos concretos y puntuales mediante cheque nominativo.



DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA - CAMBIO TITULARIDAD DE LA EMPRESA.

En caso de terminación del contrato administrativo con los Excmos. Ayuntamiento de El Campello, por cualquier causa, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores que realizan su trabajo en estos municipios quedando el nuevo titular de la contrata o en su caso el propio Ayuntamiento, subrogado en todos los derechos y obligaciones de la actual empresa, reconociendo expresamente a la representación sindical de los trabajadores.

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

El término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

- a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya



a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes casos:

- 1.- Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
 - 2.- Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
 - 3.- Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
 - 4.- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro últimos meses anteriores a la finalización de aquella.
 - 5.- Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la jubilación, en virtud del Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.
- b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan a continuación, en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio;
- 1.- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
 - 2.- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
 - 3.- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.



- 4.- Relación de personal, especificado: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores se especificará el período de mandato del mismo.
- 5.- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- 6.- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicación en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.
- c) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula:

Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

SEGUNDA – INCREMENTO SALARIAL

Se aplicarán para el año 2013 y 2014 la tabla salarial que se acompaña como anexo al presente convenio, así como los conceptos salariales fijados en el texto de su articulado.



Para el año 2015, se acuerda la siguiente subida salarial: El 85,17% de la variación que sufra el índice general del IPC durante el año 2014, menos 0,84 puntos. Si el resultado de esta operación diera un valor negativo, la mitad de este valor negativo se descontará o restará de la subida salarial que se pacte para el año 2016.

TERCERA.- CLASIFICACION PROFESIONAL.

Con el fin de adaptar las categorías profesionales utilizadas en el centro de trabajo a la nueva normativa laboral, conforme al art. 22 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, se procede a adaptar la clasificación profesional pasando de categorías profesionales a grupos profesionales.

La nueva clasificación profesional se fundamenta en la existencia de grupos profesionales, los cuales agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación mediante los diversos puestos de trabajo o funciones. A estos efectos, las anteriores categorías se reconvierten en los nuevos puestos de trabajo o funciones.

Por tanto, el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo afectado por el presente convenio quedará integrado en cuatro grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

A partir de la firma del presente Convenio no se podrán realizar contrataciones con las anteriores categorías profesionales, viniendo obligada la empresa a contratar por grupo profesional.



El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos profesionales, definidos a través de distintos puestos de trabajo con sus respectivas aptitudes profesionales y contenido general de la prestación.

Grupo Profesional I. Personal técnico

Grupo Profesional II. Mandos Intermedios

Grupo Profesional III. Personal administrativo.

Grupo Profesional IV. Personal operario

GRUPO PROFESIONAL I. PERSONAL TÉCNICO.

1º.- Titulado superior: en posesión de un título de grado superior, desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.

2º.- Titulado de grado medio: en posesión de un título de grado medio, desempeña las tareas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento.



3º.- Técnico ayudante: en posesión o no de un título de grado medio, desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la empresa. Si posee titulación media, sus funciones serán de un nivel inferior a las propias de la especialidad anterior.

4º.- Auxiliar técnico: Personal mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

GRUPO PROFESIONAL II. MANDOS INTERMEDIOS

5º.- Encargado general: Con los conocimientos necesarios y bajo las ordenes inmediatas del técnico, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. Puede dirigir personalmente el trabajo de cualquier operario.

6º.- Sub-encargado general. A las órdenes del encargado general, cumple las ordenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa. Puede dirigir personalmente el trabajo de cualquier operario.

7º.- Encargado, Inspector de distrito o zona: A las órdenes de un encargado o subencargado general, tiene a su cargo capataces y personal operario, cuyo trabajo dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.



8º.- Encargado de segunda o capataz: A las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

Tendrá conocimientos de los oficios o de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios que no exija el mando permanente de aquel.

9º.- Encargado, maestro o jefe de taller: Con mando directo sobre el personal del taller, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos del taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación del material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar.

Todas las funciones del grupo profesional de mandos intermedios podrán desempeñar sus funciones tanto en turno de día como en turno de noche, percibiendo en ese caso el plus de nocturnidad y el resto de pluses que correspondan conforme a la tabla salarial.



GRUPO PROFESIONAL III. PERSONAL ADMINISTRATIVO

10º.- Jefe administrativo de primera: Persona que, provisto o no de poder limitado, tiene responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado. Dependen de él distintas secciones administrativas.

11º.- Jefe administrativo de segunda: Personal que, provisto o no de poder limitado, está encargado de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes/as y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

12º.- Oficial de primera administrativo: Personal que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

13º.- Oficial de segunda administrativo: Personal que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe o a un oficial de primera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario, que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas.

14º.- Auxiliar administrativo/a: Personal que dedica a su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.



GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO

15º.- Conductor o maquinista: En posesión del carne o permiso de conducir clase C (anterior C2) o superior. Tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las maquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento (mantenimiento) y adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

Se distinguen dos niveles dentro de cualquiera de las funciones de este numero, la de conductor oficial de 1ª y conductor oficial de 2ª, que podrán desempeñar sus labores tanto en la recogida de basuras como en la limpieza viaria, en turno de día o de noche. Los conductores oficiales de 2ª son aquellos que con conocimiento del oficio desempeñan sus labores con eficacia, pero sin exigirse la perfección y nivel de conocimientos y experiencia exigidos a los conductores oficiales de 1ª, que suponen el máximo nivel de experiencia y conocimientos tanto teóricos como prácticos del oficio.

15.1º.- Conductor recogida noche: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de recogida de residuos en el turno de noche.

15.2º.- Conductor limpieza noche: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de limpieza viaria en el turno de noche.



15.3º.- Conductor limpieza día: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de limpieza viaria en el turno que no sea de noche. Excepcionalmente, se permite que para esta labor, y para la conducción de vehículos especiales "barredoras", el conductor disponga únicamente del carnet B.

15.4º.- Conductor recogida día: Es el conductor que realiza labores propias de las tareas de recogida de residuos en el turno de día.

16º.- Jefe de equipo: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

17.1º.- Peón especializado: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

Realizarán tareas tanto de limpieza viaria como de recogida de basuras, en turno de día o de noche.

17.2º.- Supervisor: Dentro del grupo de operarios, es el peón especializado que bajo la dirección del encargado o capataz, gestiona y controla la documentación que afecta a la ejecución de los servicios y en relación a la plantilla de trabajadores.

17.3º.- Ayudante: Dentro del grupo de operarios, es el peón especializado que realiza tareas administrativas de apoyo al servicio bajo las órdenes de los mandos intermedios de la contrata.



18º.- Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

18.1º.- Peón recogida de basura noche: Peón que realiza labores propias de las tareas del servicio de recogida de basuras, en el turno de noche.

18.2º.- Peón recogida basura día: Peón que realiza labores propias de las tareas de recogida de basuras, en el turno que no sea de noche.

18.3º.- Peón limpieza viaria noche: Peón que realiza trabajos propios de la limpieza viaria en el turno de noche.

18.4º.- Peón limpieza viaria día: Peón que realiza trabajos propios de la limpieza viaria en turno que no sea nocturno.

19º.- Oficial de primera taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento. En ausencia del jefe de taller, se responsabiliza del buen funcionamiento del taller, en todas sus facetas, tanto mecánicas como organizativas.

20º.- Oficial de segunda taller: Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.



21º.- Oficial de tercera de taller: Personal que no alcanza aún los conocimientos teóricos-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

22º.- Basculero: Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

23º.- Almacenero: es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá, si así lo exige la empresa, conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

24º.-Ordenanza: Subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia, orientar al público en la oficina, atender centralitas telefónicas y cualquier otra labor auxiliar.

25º.- Portero/a: Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

26º.- Vigilante o guarda: Tiene a su cargo la vigilancia, diurna o nocturna, de los locales o centros de trabajo, así como los útiles y herramientas que en los mismos se guardan.



27º.- Limpiador/a: Es el personal que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa. Cualquiera de las funciones ahora descritas pueden realizarse en turno de día o de noche.

En el caso de realizarse los trabajos en el turno de noche, percibirá el plus de nocturnidad que regule el convenio colectivo, y conforme a lo regulado por el estatuto de los trabajadores.

A los solos efectos de la descripción de las funciones o tareas, se entiende recogida de residuos las labores propias de la recogida del residuo domiciliario urbano (basura organica, selectiva (vidrio,envases,papel-carton, y enseres) depositado en la calzada o en los contenedores de recogida ubicados a tal efecto en la calzada. El resto de labores del servicio tales como limpieza de calles,playas, baldeos, etc, serán consideradas pertenecientes a la limpieza viaria.

PROCESO DE ADAPTACIÓN AL NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Con el fin de realizar la correspondiente transición a este nuevo sistema de clasificación profesional, se establecen las siguientes normas de adaptación:

1º.- Las antiguas categorías profesionales se entenderán a partir de la firma del presente convenio colectivo como “funciones”, “tareas”, o “puesto de trabajo”, especialmente a los efectos remuneratorios o salariales.



2º.- Los trabajadores contratados antes de la firma del presente convenio continuarán percibiendo el salario que fijen las tablas salariales y resto de complementos conforme a la función que corresponda con la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida antes del cambio del sistema de clasificación.

Se les asignará el grupo profesional en el que se encuentre incluida la función equivalente a su antigua categoría profesional.

3º.- A partir de la firma del presente convenio, los trabajadores estarán agrupados dentro del grupo profesional que les corresponda según la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida, y realizarán cualesquiera funciones o tareas incluidas dentro de dicho grupo profesional, según las necesidades del servicio que deba prestarse en cada momento.

4º.- Los trabajadores percibirán el salario correspondiente a las funciones realmente ejecutadas, para lo cual se dispondrá de un parte de trabajo que determine las funciones desempeñadas por cada trabajador durante su jornada.

No obstante lo anterior, los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de firma del convenio colectivo con vigencia a partir del 01/01/2013 percibirán, en todo caso, el salario correspondiente a la función equivalente a la antigua categoría profesional que tuvieran reconocida, aún en el caso de realizar funciones que supongan una retribución salarial inferior a la que ya tengan reconocida. Para el caso de que realicen funciones con retribución salarial superior, percibirán el salario de esta función durante el tiempo que efectivamente la ejecuten. Estos trabajadores ejecutarán cualesquiera funciones incluidas dentro de su grupo profesional, respetando siempre el salario que ya tengan consolidado.



Todo ello a salvo del plus nocturno, que se percibirá solo en el caso de trabajos en periodo nocturno, y de posibles modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que supongan cambio en sus condiciones actualmente reconocidas.

TRABAJOS DE GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR Y PROMOCION INTERNA

Se estará a lo regulado en este convenio, en el convenio general del sector, y en la normativa laboral vigente.

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes se reconocen capacidad legal para la negociación de este convenio de conformidad con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.



ANEXO: TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2013 y 2014

TABLA SALARIALES AÑO 2013

FUNCION	salario base	plus nocturno	plus penoso	plus productividad	plus transporte	plus calidad	extra verano	extra navidad	TOTAL AÑO
JEFE ADMON	864,58		172,92	531,14	115,05		864,58	864,58	22.797,99
ENCARGADO	867,04		173,40	532,63	115,05	593,20	2.281,31	2.281,31	32.805,44
OFICIAL 1ª MECÁNICO	819,23		163,84		115,05	450,38	1.671,68	1.671,68	22.744,61
OFICIAL 3ª MECANICO	769,98		154,00		115,05	249,29	1.509,89	1.509,89	19.249,59
COND.OF.1ª L.D.	799,62		159,92		115,05	360,68	1.649,95	1.649,95	21.322,74
COND.OF.2ª L.D.	787,75		157,55		115,05	354,44	787,75	787,75	19.340,73
COND.OF.1ª L.N.	799,62	199,91	159,92		115,05	345,25	1.649,95	1.649,95	23.536,48
COND.OF.2ª L.N.	787,75	196,94	157,55		115,05	323,26	787,75	787,75	21.329,85



COND.OF.1ª R.D.	799,62		159,92	454,44	115,05		1.649,95	1.649,95	22.447,79
COND.OF.2ª R.D.	787,75		157,55	439,42	115,05		787,75	787,75	20.360,45
COND.OF.1ª R.N.	799,62	199,91	159,92	442,77	115,05		1.649,95	1.649,95	24.706,64
COND.OF.2ª R.N.	787,75	196,94	157,55	413,19	115,05		787,75	787,75	22.409,03
PEON ESP. L.D.	769,98		154,00		115,05	249,29	1.509,89	1.509,89	19.249,59
PEON ORD. L.D.	755,70		151,14		115,05	244,22	755,70	755,70	17.460,42
PEON ESP. L.N.	769,98	192,49	154,00		115,05	231,01	1.509,89	1.509,89	21.340,08
PEON ORD. L.N.	755,70	188,93	151,14		115,05	213,26	755,70	755,70	19.356,09
PEON ESP. R.D.	769,98		154,00	335,19	115,05		1.509,89	1.509,89	20.280,31
PEON ORD. R.D.	755,70		151,14	322,07	115,05		755,70	755,70	18.394,71
PEON ESP. R.N.	769,98	192,49	154,00	322,33	115,05		1.509,89	1.509,89	22.435,95
PEON ORD. R.N.	755,70	188,93	151,14	296,10	115,05		755,70	755,70	20.350,22
CAPATAZ	788,68		157,74		113,48	657,55	1.627,40	1.627,40	24.652,92
SUPERVISOR	759,45		151,89		113,48	474,05	1.489,25	1.489,25	21.724,27
AYUDANTE	759,45		151,89		113,48	370,83	1.489,25	1.489,25	20.485,68



AUX.ADMINISTRA T.	756,15				115,05		756,15	756,15	12.722,75
----------------------	--------	--	--	--	--------	--	--------	--------	-----------

TABLA SALARIALES AÑO 2014

FUNCION	salario base	plus nocturno	plus penoso	plus productividad	plus transporte	plus calidad	extra verano	extra navidad	TOTAL AÑO
JEFE ADMON	869,94		173,99	534,44	115,76		869,94	869,94	22.939,34
ENCARGADO	872,42		174,48	535,93	115,76	596,88	2.295,45	2.295,45	33.008,83
OFICIAL 1ª MECÁNICO	824,31		164,86		115,76	453,17	1.682,04	1.682,04	22.885,63
OFICIAL 3ª MECANICO	774,76		154,95		115,76	250,84	1.519,25	1.519,25	19.368,94
COND.OF.1ª L.D.	804,58		160,91		115,76	362,92	1.660,18	1.660,18	21.454,95
COND.OF.2ª L.D.	792,64		158,53		115,76	356,64	792,64	792,64	19.460,64



COND.OF.1ª L.N.	804,58	201,15	160,91		115,76	347,39	1.660,18	1.660,18	23.682,41
COND.OF.2ª L.N.	792,64	198,16	158,53		115,76	325,26	792,64	792,64	21.462,10
COND.OF.1ª R.D.	804,58		160,91	457,26	115,76		1.660,18	1.660,18	22.586,96
COND.OF.2ª R.D.	792,64		158,53	442,14	115,76		792,64	792,64	20.486,68
COND.OF.1ª R.N.	804,58	201,15	160,91	445,51	115,76		1.660,18	1.660,18	24.859,83
COND.OF.2ª R.N.	792,64	198,16	158,53	415,75	115,76		792,64	792,64	22.547,97
PEON ESP. L.D.	774,76		154,95		115,76	250,84	1.519,25	1.519,25	19.368,94
PEON ORD. L.D.	760,39		152,08		115,76	245,73	760,39	760,39	17.568,67
PEON ESP. L.N.	774,76	193,69	154,95		115,76	232,44	1.519,25	1.519,25	21.472,39
PEON ORD. L.N.	760,39	190,10	152,08		115,76	214,58	760,39	760,39	19.476,09
PEON ESP. R.D.	774,76		154,95	337,27	115,76		1.519,25	1.519,25	20.406,05
PEON ORD. R.D.	760,39		152,08	324,07	115,76		760,39	760,39	18.508,76
PEON ESP. R.N.	774,76	193,69	154,95	324,33	115,76		1.519,25	1.519,25	22.575,05
PEON ORD. R.N.	760,39	190,10	152,08	297,94	115,76		760,39	760,39	20.476,39
CAPATAZ	793,57		158,72		114,18	661,63	1.637,49	1.637,49	24.805,76



SUPERVISOR	764,16		152,83		114,18	476,99	1.498,49	1.498,49	21.858,96
AYUDANTE	764,16		152,83		114,18	373,13	1.498,49	1.498,49	20.612,69
AUX.ADMINISTRAT.	760,83				115,76		760,83	760,83	12.801,63