JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Delegación Provincial deHueíva

Convenio: CORPORACION PRACTICOS DEL PUERTO DE HUELVA

Expediente: 21/01/0003/2011

Fecha:16/09/2011

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario:

Código de Convenio número 21000312011986.

RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2011, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del acuerdo de la Comisión Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DEL PUERTO Y RÍA DE HUELVA, S.L.P. Y SUS TRABAJADORES.

VISTO el texto del acuerdo de la Comisión Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE PRÁCTICOS DEL PUERTO Y RÍA DE HUELVA, S.L.P. Y SUS TRABAJADORES, que fue suscrito con fecha 31 de agosto de 2011 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 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 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, esta Delegación Provincial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido acuerdo de la Comisión Paritaria en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Provincial de Empleo de Huelva, con notificación a la Comisión Negociadora

SEGUNDO: Disponer su depósito.

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

DELEGADO PROVINCIAL, FDO.: EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

Acta Comisión Paritaria

Reunidos en la sede de la Empresa, el 31 de agosto a las 0900 horas.

Por los trabajadores:

Germán Prados Soler. Delegado de Personal.

Pedro F. Escalante Gilete. Asesor CC.OO.

Por la empresa:

Sergio González Serrano

Carlos Bernal Espín

Ramón Llanes Domínguez. Asesor.

Orden del día:

- Aclaración de las funciones del Patrón-Mecánico y del marinero mencionadas en el artículo 12 del Convenio.

- Interpretación del Plus de toma y Deje recogido en los artículos 20 y 25 del Convenio.

Se inicia la reunión abordando el primer punto del orden del día propuesto:

1.- Aclaración de las funciones del Patrón-Mecánico y del marinero recogidas en el artículo 12 del Convenio.

El Sr. Prados reitera lo ya manifestado en su escrito de 5 de julio: algunos trabajadores, los más antiguos, se niegan a realizar algunas de las funciones que patrones y marineros vienen realizando tradicionalmente, en concreto, hablar con los buques que llegan al puerto a través del VHF y mover los vehículos de empresa entre Mazagón y Huelva

según las necesidades del servicio. Esta negativa provoca tensiones en las guardias formadas por dos tripulaciones, una antigua y otra nueva, y obliga a los miembros de la guardia nueva a realizar el trabajo de ambas.

Reclama el Sr. Prados que se aclare y especifique claramente cuáles son esas "funciones que tradicionalmente han tenido asignadas (patrones y marineros) para asegurar la correcta prestación del servicio" según el artículo 12 del Convenio.

El Sr. González responde que las funciones que tradicionalmente han venido realizando los patrones-mecánicos y los marineros son bien conocidas por todos y presenta una relación de las mismas para su consideración por la Comisión. Discutida y enmendada la relación de funciones queda como sigue:

- Avisar a los Sres. Prácticos de guardia una hora antes de la indicada para el inicio de las maniobras de acuerdo al turno de trabajo, excepto en las entradas de grandes metaneros (2 prácticos) y salidas de buques de la Monoboya de Cepsa en las que el aviso se dará con hora y media de antelación.
- **Atender las comunicaciones por radio VHF en inglés y en español.**
- Avisar al Servicio de Amarre:
  - A la entrada. Al embarcar el práctico de servicio.
  - A la salida. Una hora antes de la salida del buque al mismo tiempo que al práctico de servicio.
- Avisar al Servicio de Remolque a la salida de los buques a requerimiento del práctico de servicio.
- Atender y consultar con el piloto de guardia de refinería.
- Atender y consultar con Huelva Tráfico cuando sea necesario.
- Atender y consultar con los consignatarios de los buques cuando sea necesario.
- Mantener limpias y operativas las embarcaciones dando cuenta al Práctico Encargado de cualquier problema o avería.
- **Organizar la distribución de los vehículos de la empresa entre Huelva y Mazagón de acuerdo a las entradas y salidas de buques previstas.**
- Rellenar el Parte Diario y remitirlo a la Caseta a las 0800 horas cada mañana.
- Y todas aquellas correspondientes a su categoría profesional.

A continuación se aborda el segundo punto del orden del día:

2.- Interpretación del Plus de Toma y Deje recogido en los artículos 20 y 25 del Convenio.

Ambas partes coincidimos en que la interpretación del Plus de Toma y Deje ha dado problemas a la hora de determinar cuando se incurre en horas extraordinarias así como en la hora de inicio y finalización de la jornada laboral. Con el fin de aclarar estos extremos se acuerda lo siguiente:

1.- El Plus de "Toma y Deje" fue concebido para compensar económicamente los excesos de jornada inferiores a 20 minutos en los que eventualmente incurre la guardia saliente debido a las particularidades del Servicio de Practicaje.

2.- Los excesos de jornada compensados por este Plus no tienen la consideración de Horas extraordinarias, como establece el artículo 25 del Convenio, y son de obligados cumplimiento pues se abonan mensualmente con independencia de que se realicen o no.

3.- Las horas de entrada al trabajo son las 0600, las 1400 y las 2200 horas. Los trabajadores no tienen obligación de personarse en la estación de la Barra antes de esas horas para comenzar su jornada. Si la empresa se lo solicita, el trabajador puede aceptar o declinar el ofrecimiento de adelantar el comienzo de su jornada y el exceso de jornada generado tiene consideración de Hora Extraordinaria.

4.- Las horas de salida del trabajo son las 0600, las 1400 y las 2200 horas. Los trabajadores no tienen obligación de permanecer en la estación de la Barra más allá del tiempo necesario para informar a la guardia entrante de las novedades. Si la Empresa se lo solicita, el trabajador puede aceptar o declinar el ofrecimiento de alargar su jornada y el exceso de jornada generado tiene consideración de Hora Extraordinaria.

Por parte de esta Comisión se faculta a D. Francisco Escalante Gilete para que efectúe las gestiones necesarias ante la Administración para el registro de este acuerdo.

Alcanzados los anteriores acuerdos se da por finalizada la reunión a las 1000 horas.

Germán Prados.- Carlos Bernal.- Pedro Escalante.- Sergio González.- Ramón Llanes.

Convenio: CC PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDIDURÍAS DE PAN Y SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LA PROVINCIA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0001/2011

Fecha:16/09/2011

Asunto: RESOLUCION DE INSCRIPCION Y PUBLICACION

Destinatario:.

Código de Convenio número 21000245011981.

RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2011, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEDURÍA DE PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERÍA Y EXPENDEDURÍA DE PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 28 de julio de 2011 entre las representaciones legales de las empresas 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 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 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, 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 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 PARA LAS INDUSTRIAS DE PANADERIAS Y EXPENDEDURIAS DE PAN Y SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE HUELVA

ARTÍCULO 1º AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la fabricación y expendedurías de pan.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afecta a los Centros de Trabajo comprendidos en el ámbito anterior y que se encuentren situados en Huelva capital y toda su Provincia.

ARTICULO 3º AMBITO PERSONAL

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio, el personal que preste sus servicios en los centros señalados en los artículos 1º y 2°.

ARTICULO 4°.- ENTRADA EN VIGOR Y DURACION

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de febrero de 2009 y terminará el 31 de enero de 2.011.

ARTICULO 5º RETRIBUCIONES.

Durante la vigencia de éste Convenio las retribuciones para las distintas categorías serán las que figuran en la tabla salarial que se une al presente texto como anexo para los años 2009 y 2010 sin revisión salarial.

ARTICULO 6º ANTIGÜEDAD

A partir del 1º de enero del año 2001 quedó definitivamente congelada la antigüedad en los importes que cada trabajador percibía en ese momento eliminándose y desapareciendo dicho concepto para todos los trabajadores que se contraten a partir de esa fecha.

No obstante, si algún trabajador tuviese a 1º de enero de 2001 parte de un bienio o quinquenio devengado, se le tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente hasta dicha fecha, congelándose definitivamente a partir de entonces.

Con anterioridad a la congelación la antigüedad estaba pactada en los siguientes términos: Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio dentro de la propia empresa para todo el personal en las siguientes proporciones: dos bienios del 5% y 4 quinquenios del 10% sobre el salario base, con un límite máximo del 30%, cuantía en la que quedará congelada.

A aquellos trabajadores que a firma del Convenio (95- 97) superaron dicho limite, se les congeló en la cuantía que tuvieron en dicho momento.

Los trabajadores que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquélla a que se incorporen los aumentos periódicos por antigüedad que le correspondan de conformidad con lo anterior calculados sobre el nuevo salario base.

ARTICULO 7° NOCTURNIDAD

Los trabajadores afectados por el Convenio que realicen total o parcialmente jornada nocturna tienen derecho a ser retribuidos con el incremento del 25% del salario base diario dividido entre ocho horas y multiplicado por el número de horas nocturnas trabajadas (entre las 22 y las 6 horas) si la jornada semanal es de cinco días, y dividido entre 6,66 horas y multiplicado por el número de horas trabajadas (entre fas 22 y las 6 horas) si la jornada semanal es de seis días.

ARTICULO 8º BENEFICIOS.-

Se separan para todos los efectos tres tipos de Industrias de Panificación para el percibo de los beneficios:

1.- Totalmente mecanizadas, abonándose a los trabajadores de obrador y al mayordomo el 25% sobre el salario base de este Convenio.

2.- Las semimecanizadas, abonándoseles un 20% sobre dicho salario base.

3.- Las artesanales, que no tendrán porcentaje alguno de beneficios.

ARTICULO 9°.- ANTICIPACION DE HORARIO.-

En el supuesto de que la jornada de trabajo se inicie antes del horario habitual de cada empresa, los trabajadores percibirán como mínimo 0.75 € por cada hora de anticipación durante el año 2009 y 0.77 € durante el año 2010.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación para las nuevas contrataciones llevadas a cabo a partir del inicio de la vigencia de este convenio, quedando vigente para el resto de los trabajadores contratados con anterioridad el sistema establecido en el convenio anterior, en virtud del cual se les abonará el mismo importe por cada hora de anticipación con respecto a las cuatro de la mañana

Se respetarán las cantidades superiores que se vienen percibiendo y los acuerdos al que puedan llegar empresas y trabajadores.

ARTICULO 10° SISTEMA DE TRABAJO

La organización y dirección del trabajo corresponde al empresario, que la ejercerá con sujeción a lo establecido en las disposiciones legales, respetando los derechos y deberes de las partes en la relación laboral. El sistema de trabajo es a jornada legal, si bien por acuerdo entre empresas y trabajadores se podrá acordar implantar sistema de rendimiento.

Lo establecido en este artículo será de aplicación sólo para las empresas mecanizadas y semimecanizadas por lo que las artesanales continuarán con sus sistemas establecidos.

ARTICULO 11° SISTEMA DE TRABAJO A JORNADA LABORAL

Las empresas acogidas a este sistema se regirán por la tabla salarial adjunta a este Convenio, con los porcentajes de beneficios previstos, según la clasificación del art. 6º, fijándose unos rendimientos mínimos y exigibles de 160,87 kilos para el año 2.009, para los grupos mecanizados y semimecanizados y 164,09 para el año 2010; para las artesanales, el que cada Centro de Trabajo tenga establecido por costumbre

ARTICULO 12° SISTEMA DE TRABAJO A RENDIMIENTO

El mínimo de producción exigible es el de elaboración de 160,87 kilos para el 2.009 y 164,09 para el 2010, por trabajador, a partir de cuya cantidad el conjunto de trabajadores de la producción repartirá partes iguales, sin distinción de categorías, el exceso de producción. La valoración de dicho exceso se calculará multiplicando por 0,154 € los kilos elaborados por encima de 160.87 kilos durante el año 2009 y por encima de 164,09 durante el 2010.

El mínimo exigido dentro de este sistema retributivo correspondiente a las empresas artesanales será el que tengan establecidos, según costumbre en cada centro de trabajo y a tenor de las normas que se vengan aplicando con un mínimo de 0.195 euros cada kilo elaborado por encima de los mínimos establecidos, durante el año 2.009 y durante el 2.010.

ARTICULO 13° INCENTIVOS PARA PIEZAS PEQUEÑAS

Se establecerá un incentivo a las piezas hasta 100 gr de producción individualizada, a razón de 0,002 euros por pieza, que repartirán por partes iguales entre los trabajadores del proceso de fabricación.

ARTICULO 14° PAGAS EXTRAORDINARIAS

Existirán tres pagas extraordinarias de 30 dias para cada una de ellas: en Navidad, San Honorato y Julio, abonándose esta última el día 10 de septiembre, a razón todas ellas del salario base más la antigüedad correspondiente a tenor de la tabla del presente Convenio.

ARTICULO 15° JORNADA LABORAL

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 1.808 horas de trabajo efectivo al año. Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose el descanso semanal de forma rotativa para no interrumpir el proceso productivo que afectará a todos los trabajadores .

ARTICULO 16° COMPENSACIÓN POR FESTIVOS

Cuando por necesidades de producción un obrador necesitara la fabricación de pan en un festivo, en compensación el trabajador disfrutará de un día de descanso, y se le abonará el 100% del salario base correspondiente a ese día. Dicho día de descanso, no será acumulable a vacaciones y se disfrutará en la fecha en que así lo acuerden empresario y trabajador. De no haber acuerdo entre las partes, el tiempo máximo entre la petición del trabajador y el disfrute del día de descanso no puede ser superior a seis días.

ARTICULO 17° VACACIONES

Todo el personal acogido a este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 30 días naturales, a razón del salario base del convenio más antigüedad.

Se establece en la época de vacaciones que las empresas entregarán a todos sus trabajadores, una bolsa de vacaciones de 182,67 euros durante el año 2009 y 186,32 euros durante el año 2010, cantidad que será abonada en una sola vez antes del disfrute de vacaciones,

ARTICULO 18° POLIZA DE SEGURO

Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a concertar a favor de sus trabajadores póliza de accidentes laboral y no laboral con una indemnización de 24.838.62 €, para los supuestos de resultar muerto, gran invalidez, invalidez absoluta o total durante el año 2009 y 25.335,39 durante el 1010.

El incremento dispuesto en este articulo respecto del texto anterior entrará en vigor a los treinta días de la publicación del convenio.

Las empresas en el supuesto de no concertar dicha póliza, responderán del pago de la indemnización fijada en el párrafo anterior de éste artículo a favor de los trabajadores.

ARTICULO 19° RECONOCIMIENTO MEDICO.

Los trabajadores afectados por este Convenio y con cargo a sus respectivas empresas, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que podrá ser realizado en el Centro de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual las empresas realizarán las oportunas gestiones, debiéndose optar, en este caso, a las posibilidades de dicho gabinete.

Los trabajadores quedarán obligados a someterse a dicho reconocimiento.

ARTICULO 20° PLUS DE DISTANCIA

Se regirá por la normativa en vigor de esta materia que se modifica exclusivamente en la cuantía prevista para cada kilómetro que será de 0.122 € para los años 2009 y 2.010, por consiguiente será de aplicación en este Convenio la normativa que regula con carácter general el Plus de Distancia.

ARTICULO 21° LICENCIAS

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a razón del salario base más antigüedad por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de QUINCE DIAS naturales, en caso de matrimonio.

b) Durante TRES DIAS laborables, en los casos de nacimiento de hijos o de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos y padres o de uno u otro cónyuge.

Durante DOS DIAS laborables, en los casos de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de hermanos.

Durante DOS DIAS laborables, en caso de enfermedad grave que requiera hospitalización o fallecimiento de nietos o abuelos.

Si los supuestos antes previstos, concurrieran fuera de la residencia habitual del trabajador, dichas licencias se ampliarán en DOS DIAS más.

c) Durante UN DIA por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter publico y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

f) Los trabajadores, sin necesidad de justificación, disfrutarán de DOS DIAS, previa comunicación a la empresa con 48 horas de anticipación y que éste no coincida con el otro compañero.

ARTICULO 22° ROPA DE TRABAJO.-

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a todos los trabajadores, dos equipos de ropa de trabajo al año que serán entregados uno en invierno y otro en verano, consistente en un pantalón, camiseta de manga corta, delantal y gorro, todo de color blanco, y los trabajadores quedarán obligados a su utilización. En el supuesto de que las empresas no cumplan con la obligación de proporcionar las prendas establecidas anteriormente, el trabajador podrá adquirirlas previa justificación de las mismas y sin que el importe de éstas pueda sobrepasar en los dos conjuntos la cantidad de 105.37 € durante año 2009, y durante el 2.010. 107,48 €.

ARTICULO 23° DERECHOS SINDICALES.-

Las empresas considerarán a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarles de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la dirección o titularidad del centro de trabajo

Los delegados de personal, sin perjuicio de los derechos y facultades conferidas por las leyes, tendrán las siguientes garantías:

- Dispondrán de crédito de horas mensuales que la ley determina.

- El crédito de horas que la Ley determina se computarán por periodos trimestrales naturales.

Así mismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legislado, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades, debiendo justificar dicha asistencia.

PRACTICAS ANTISINDICALES.- En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

ARTICULO 24°.- SUSTITUCION EN EL TRABAJO. ACCIDENTE LABORAL Y ENFERMEDAD GRAVE CON HOSPITALIZACION.-

En casos de falta de un trabajador de la plantilla por cualquier causa y teniendo que realizar su cometido el resto de los trabajadores, estos percibirán:

a) En las panaderías sujetas a jornada, el salario base de este Convenio más el beneficio del mismo.

b) En las panaderías sujetas a rendimientos se computará como demasía el exceso fabricado sobre los rendimientos mínimos exigidos a los trabajadores que intervienen en la fabricación.

En caso de accidente laboral y enfermedad grave que requiera hospitalización, y en los casos de fractura y amputaciones de miembros, el resto de los trabajadores se comprometen a realizar el cometido del trabajador ausente, abonándose por tal motivo de las demasías o sobrantes de harina realizadas las cantidades necesarias para completar la diferencia entre el total del salario del convenio y las aportaciones de la Seguridad Social. En el caso de que este sobrante o demasía no fuese suficiente para alcanzar esa diferencia, el resto lo complementaría la Empresa. La misma consideración tendrá la convalecencia posterior en cualquiera de los supuestos durante un mes.

ARTICULO 25°.-

Todos aquellos trabajadores que realizan la función de conductores de hornos, tendrán la categoría de Oficial de Pala. Aquellos trabajadores que realicen función de entablamiento, tendrán la categoría de Ayudante, siempre que no hayan adquirido antes una categoría superior.

ARTICULO 26° QUEBRANTO DE MONEDA

Se establecerá un quebranto de moneda de un 5,14 por 1.000 durante el año 2009 y 5,24 por mil durante el 2010 a los conductores, repartidores, vendedores, vendedoras y a todos los que hagan la función de cobrar los productos vendidos o repartidos, ya sea pan u otros artículos.

ARTICULO 27°

En los supuestos de enfermedad o accidente asi como en vacaciones y mientras dure la situación de enfermedad laboral transitoria, las empresas seguirán entregando a cada trabajador en estas circunstancias el suministro del pan consistente en un kilo diario.

ARTICULO 28° DENUNCIA Y PRORROGA

El Convenio de no denunciarse por una de las partes firmantes del mismo, se prorrogará tácitamente por períodos anuales, en este caso los salarios durante la prórroga experimentarán un incremento equivalente al del I.P.C. de los doce meses anteriores, salvo que por norma imperativa se estableciera unos incrementos superiores o inferiores. Esta revisión será igualmente aplicable en los casos de prórrogas sucesivas. Caso de denunciado el Convenio, éste estará en vigor en todos sus artículos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

La denuncia se efectuará como mínimo con dos meses de antelación a su vencimiento.

ARTICULO 29° PAREJAS DE HECHO

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley. La licencia retribuida en el caso de matrimonio se disfrutará una sola vez en la misma empresa.

ARTICULO 30° MATERNIDAD Y SEXISMO

Coincidiendo las partes firmantes de este convenio en la importancia de hacer una referencia a lo establecido en la legislación vigente al respecto, se remiten expresamente a lo dispuesto en la misma.

ARTICULO 31°.- COMISION PARITARIA.-

Para la interpretación del contenido de este Convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones de arbitraje en los problemas o cuestiones que pudieran suscitarse como consecuencia de su aplicación, se creará una Comisión Paritaria que establecerá por si misma los procedimientos para solventar las discrepancias que surjan entre las partes y quedará constituida de la siguiente forma:

Presidente: El del Convenio o persona en quien delegue.

Secretario: El del Convenio o persona en quien delegue.

Vocales: Cuatro por la representación social y otros cuatro por la económica, debiendo ser, en lo posible, de las personas que actuaron en las deliberaciones del presente Convenio.

Asesores: Los que designen ambas partes.

ARTICULO 32° PLURIEMPLEO

Las partes firmantes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos, se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad social, por estar dados de alta ya en otra empresa

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo, se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los Boletines de Cotización a la Seguridad Social, asi como los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen por las empresas, asi como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el articulo 64.1.5 del estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

ARTICULO 33° CONTRATO DE RELEVO

Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, el contrato de relevo regulado por la legislación vigente puede favorecer la lucha contra el desempleo y el acceso a los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, en este Convenio, se recoge esta posibilidad, debiendo las empresas, si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo

ARTICULO 34° REGIMEN SANCIONADOR

Toda falta cometida por un productor, se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y malicia, en: leve, grave, muy grave.

Son faltas "leves" las siguientes:

1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta treinta minutos de retraso), sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe, la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.- El abandono sin causa fundada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podra ser considerada como "grave" y "muy grave", según los casos.

4.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.- Falta de aseo y limpieza personal.

6.- No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

7.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

8.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta "muy grave".

9.- Faltar al trabajo un día en el mes, a menos que exista causa que los justifique.

Se considerarán como falta "graves" las siguientes;

1.- Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como "grave".

2.- Faltar dos días al trabajo, durante un periodo de treinta, sin causa que lo justifique.

3.- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios o al "Plus de cargas familiares". La falta maliciosa en estos datos se considerará como "falta muy grave".

4.- Entregarse a juegos, distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.- No prestar la atención debida al trabajo encomendado.

6.- La simulación de enfermedad o accidente.

7.- La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada "muy grave

8.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.

9.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

10.- La imprudencia en actos de servicios, si implicase riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerado como "muy grave".

11.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, asi como emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo

12.- La embriaguez, fuera de actos de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.

13.- Las derivadas de lo previsto en la causa tercera del artículo anterior.

14- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación verbal o escrita.

Se considerarán como faltas "muy graves" las siguientes:

1.- Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la fábrica o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar- desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4.- La condena por delito de robo, hurto y malversación cometido fuera de la empresa, y por cualquier otra clase de hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la autoridad judicial

5.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

6.- La embriaguez durante el servicio y fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual.

7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

8.- Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

9.- Dedicarse a actividades que la Empresa hubiere declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior.

10.- Los malos tratamientos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11.- La blasfemia habitual

12.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

13.- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14.- La disminución, voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

15.- El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

16.- Las derivadas de las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio, si tales discusiones produjeran escándalo notorio; hacer desaparecer inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa; los malos tratamientos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así corno a los compañeros y subordinados.

17.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

SANCIONES Las sanciones máximas que podran imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por falta leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

c) Por falta muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido con pérdida total de todos sus derechos en la Empresa.

ARTÍCULO 35° CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

En el ejercicio de la facultad que el Estatuto de los Trabajadores otorga en su art. 15.1ª, las partes firmantes del presente convenio acuerdan identificar como trabajo con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa la que a continuación se expresa.

Las empresas afectadas por este convenio podrán realizar contratos de trabajo en la modalidad de obras o servicios determinados cuando se de la siguiente causa: que la necesidad de contratar esté motivada por la necesidad de aumentar la plantilla, como consecuencia de tener que atender demandas de clientes nuevos que supongan un incremento de producción sobre el habitual de al menos la cantidad mínima de producción exigible establecida para cada año en el articulo 12 de este convenio.

En aquellas empresas donde se realicen estos contratos de obras o servicios determinados, motivado por la circunstancia anteriormente expresada, cuando se produzca un cese de trabajadores fijos sea cual sea el motivo del mismo, de manera automática a los trabajadores que tengan contrato de obra o servicio se le reconocerá la condición de fijo en igual número que trabajadores fijos hubieran cesado. El trabajador fijo seria sustituido por un trabajador temporal bajo esta modalidad contractual. No se realizaría dicha sustitución si en la empresa afectada no se utilizase tal modalidad temporal de contratación, salvo que en los dos meses precedentes al hecho causante del cese del trabajador fijo se hubiese utilizado en dicha empresa la modalidad del contrato por obra o servicio determinado, en cuyo caso deberá realizarse tal sustitución.

ARTÍCULO 36° SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES LABORALES EN ANDALUCÍA.

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotado, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones: licencia, 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 1 de mayo de 2007.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA

Se establece que las condiciones acordadas en este Convenio forman un solo conjunto de manera que no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones si no son aprobadas en su totalidad; en el supuesto de que por parte de la jurisdicción laboral competente en el uso de las facultades que le son propias, no se aprobará alguno de los pactos del Convenio éste quedará sin eficacia debiendo ser reconsiderado todo su contenido.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA ABSORCION Y COMPENSACION

Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de entrar en vigor el mismo, sea cual fuere la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad superen a las actuales pactadas, en caso contrario serán absorbidas por las mismas.

CLAUSULA ADICIONAL TERCERA.- GARANTIA AD PERSONAM

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente "ad personam".

CLAUSULA DE DESCUELGUE

Los incrementos en materia salarial contenidos en el presente Convenio no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en los tres últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto la vigencia del convenio anterior en todos sus aspectos sociales, retributivos, etc.... que permanecerá por un período anual prorrogable que se decidirá por la Comisión Paritaria, y hasta tanto se mantenga la situación que propició la aplicación de esta cláusula.

En este sentido, se considera justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, registro mercantil), consistentes en balance y Cuentas de Resultados. En cuanto a los tres ejercicios últimos, valdrá la documentación que habitualmente se remita a dichos organismos, aunque aún no se haya presentado, siempre y cuando una vez se presenten arrojen los mismos datos que los utilizados a estos efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

PROCEDIMIENTO

Las empresas deberán, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la firma del Convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones;

U.G.T.: C/ Puerto, n° 28

CC.OO.: Avda. Martín Alonso Pinzón, 7-4°

F.O.E.: Avda. Tomás Domínguez Ortiz. 3

Si transcurridos 20 días hábiles desde la recepción de dicha documentación la Comisión Paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue en dicha empresa, así como sobre el período o prórroga anual de descuelgue, se entenderá que procede su aplicación sin perjuicio de la resolución que proceda por los trámites establecidos para los conflictos colectivos en la legislación vigente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la empresa, no operará la aplicación automática del convenio si la comisión no se reúne en el plazo de 20 días porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión Paritaria, siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto, por cualquiera de las centrales sindicales firmantes, en el plazo de diez días a contar desde la comunicación de empresa. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

En el caso de que los trabajadores afectados por el posible descuelgue hayan causado baja en la empresa y como consecuencia de la supuesta improcedencia del mismo acordada por la comisión o resuelta por la jurisdicción laboral, tengan derecho a percibir los correspondientes incrementos, deberán percibirlo de la misma forma que los trabajadores que estuvieran aun en alta.

La Comisión Paritaria estudiara las condiciones y duración del descuelgue, pudiendo proponer fórmulas a la empresa, y en caso de desacuerdo, facilitará la documentación aportada por la empresa al Juzgado conocedor del conflicto colectivo, en la inteligencia de que si la empresa pretende aportar mayor documentación ante el Juzgado de lo Social, deberá remitir la misma documentación a la Comisión Paritaria.

CLAUSULA FINAL

En las materias no reguladas especialmente por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y demás disposiciones de obligado cumplimiento a la fecha de firma de este convenio.

TABLA AÑO 2009	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	**EUROS**
Técnicos	
Jefe de fabricación	830,910
Jefe de taller mecánico	816,637
Administración	
Jefe de oficina y contabilidad	841,465
Oficial administrativo	790,689
Auxiliar de oficina	757,510
Obreros	
Ayudante de encargado	24,961
Amasador	25,088
Ayudante de amasador	24,896
Oficial	24,896
Especialistá	24,896
Fogonero	24,896
Gasista	24,896
Encendedor	24,896
Engrasador	24,896
Mecánico de 1ª	25,013
Mecànico de 2ª	24,896
Mecánico de 3ª	24,704
Peón	24,536
En Panaderias semimecanizadas	
Maestro encargado	25,761
Oficial de pala	25,671
Oficial de masa	25,062
Oficial de mesa	24,946
Ayudante	24,510
Aprendiz de 1º año	19,306
Aprendiz de 2º año	20,549
En las restantes panaderias	
Maestro encargado	25.761
Oficial de pala	25.761
Oficial de masa	25.761
Oficial de mesa	25.056
Ayudante	24,587
Aprendiz de 1º año	18,061
Aprendiz de 2º año	20.649
Servicios complementarios	
Mayordomo	25,057
Chófer	25,761
Vendedor de establecimiento	24,295
Envasador	24,295
Transportador de pan a despacho	25,062
Repartidor a domicilio	24,295
Personal de limpieza (hora)*	6,058
Personal de limpieza (diario)	24,295
* Incluidas las partes proporcionales correspondientes a las tres pagas extras, domingos, festivos y vacaciones.	

TABLA AÑO 2010	
CATEGORIAS PROFESIONALES	**EUROS**
Técnicos	
Jefe de fabricación	847,528
Jefe de taller mecánico	832,970
Administración	
Jefe de oficina y contabilidad	858,294
Oficial administrativo	806,503
Auxiliar de oficina	772,660
Obreros	
Ayudante de encargado	25,460
Amasador	25,590
Ayudante de amasador	25,394
Oficial	25,394
Especialista	25,394
Fogonero	25,394
Gasista	25,394
Encendedor	25,394
Engrasador	25,394
Mecánico de 1ª	25,513
Mecánico de 2ª	25,394
Mecánico de 3ª	25,198
Peón	25,026
En Panaderías semimecanizadas	
Maestro encargado	26,276
Oficial de pala	26,184
Oficial de masa	25,563
Oficial de mesa	25,445
Ayudante	25,000
Aprendiz de 1º año	19,692
Aprendiz de 2º año	20,960
En las restantes panaderías	
Maestro encargado	26,276
Oficial de pala	26,276
Oficial de masa	26,277
Oficial de mesa	25,557
Ayudante	25,079
Aprendiz de 1º año	18,422
Aprendiz de 2º año	21,062
Servicios complementarios	
Mayordomo	25,558
Chófer	26,276
Vendedor de establecimiento	24,781
Envasador	24,781
Transportador de pan a despacho	25,563
Repartidor a domicilio	24,781
Personal de limpieza (hora)*	6,179
Personal de limpieza (diario)	24,781
* Incluidas las partes proporcionales correspondientes a las tres pagas extras, domingos, festivos y vacaciones.	

Convenio: CONVENIO COLECTIVO CESPA CONTEN, S.A. PARA SUS TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0001/2011

Fecha: 25/08/2011

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario:

Código de Convenio número 21100060012011.

RESOLUCIÓN de 24 de agosto de 2011, de la Delegación Provincial de Huelva de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA CONTEN, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA CONTEN, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 11 de agosto de 2011 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 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 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010 de 13 de abril, de estructura orgánica de la Consejería de Empleo, respectivamente, 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 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 CESPA CONTEN, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE LA PROVINCIA DE HUELVA 2011- 2012 -2013

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1 Ámbito territorial.-

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en todos los Centros de Trabajo de Huelva y su provincia.

Art. 2 Ámbito personal.-

Las estipulaciones de este convenio se aplicarán a todo el personal que preste sus servicios en Cespa Conten, S.A., en el ámbito territorial de Huelva y su provincia con excepción de aquellos, que la Dirección de la Empresa, en uso de las atribuciones que la ley le permite, contrate bajo otras condiciones.

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente convenio, serán respetadas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas, consideradas las mismas en cómputo global.

Art. 3 Ámbito temporal.-

El presente convenio desplegará sus efectos al día siguiente de su publicación en BOP y tendrá una duración inicial de tres años, prorrogándose tácitamente por períodos anuales a no ser que alguna de las partes lo denuncie con una antelación de dos meses. Los efectos económicos del presente convenio tendrán efecto desde el 1 de Enero del presente año 2011 y finalizaran el 31 de Diciembre del 2013.

Art- 4 Absorción o compensación.-

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

Art. 5 Derecho supletorio.-

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

Art. 6 Comisión Paritaria Mixta de Control. Vigilancia e Interpretación.-

1.- Para la vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio se crea una Comisión Paritaria Mixta, compuesta por miembros de la parte social y miembros por parle de la Empresa.

2.- Dicha comisión estará compuesta por los Delegados de Personal y la persona o personas que la Empresa designe. A la misma podrán asistir, como asesores, los que cada parte estime convenientes.

La Comisión se podrá reunir semestralmente pudiendo hacerlo con otra frecuencia, previo acuerdo de las partes, a petición razonada de una de ellas.

3.- Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este convenio serán vinculantes para las partes firmantes.

4.- Las funciones de dicha comisión serán:

a) Interpretación del articulado del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno la solución de los conflictos a ella sometida, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo para la Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales

Art. 7 Revisión Económica del Convenio.-

El presente convenio no tendrá revisión salarial para el año 2011, debido a las circunstancias económicas actuales se fija la congelación salarial para el año en curso y se garantiza el I.P.C. para los años 2012 y 2013 respectivamente, actualizándose las tablas durante el primer trimestre de los años 2013 y 2014 respectivamente, con los valores de IPC real de los años 2012 y 2013, abonándose los atrasos correspondientes a dichos años.

CAPITULO II

RELACIONES DE TRABAJO

Art. 8 Contratación.-

Las normas de contratación para el personal que entre en la empresa habrán de someterse a lo establecido en la normativa laboral vigente.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

Art. 9 Formación.-

La Empresa promoverá la formación del personal. Para ello se realizará anualmente un estudio con objeto de determinar las necesidades específicas. Los cursos que se organicen, dentro o fuera de la empresa, estarán dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos de carácter general o profesional adecuado a las exigencias de cada categoría profesional.

Las horas de formación tendrán la consideración de trabajo efectivo, siempre que sean a propuesta de la empresa.

Art. 10 Jubilación.-

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

60 Años	20.000 euros
61 Años	15.000 euros
62 Años	10.820 euros
63 Años	8.415 euros
64 Años	5.410 euros

Art. 11 Seguro de vida.-

Se procederá a la actualización de las cantidades fijadas en la póliza vigente, procediéndose a la entrega de una copia de la póliza actualizada a los trabajadores.

Art. 12 Gestación.-

En el supuesto de nacimiento de hijo de la mujer empleada, la misma dispondrá de una suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo con una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas, de las que ocho como mínimo, se disfrutarán después del parto.

Tras el periodo de suspensión del contrato por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar el período anual de vacaciones si no lo ha disfrutado con anterioridad.

Art. 13 Lactancia.-

Los/las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada en una hora con la misma finalidad.

Art. 14 Asistencia a Consultorio.-

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

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 15 Plantilla.-

La clasificación del personal que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas. Así mismo los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio, deben considerarse simplemente indicativos. El trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

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

Art. 16 Grupos Profesionales.-

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

I.- Técnicos

II.- Mandos Intermedios

III.- Administrativos

IV.- Operarios

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

1. Titulado Superior
2. Titulados Medios
3. Técnico Ayudante
4. Auxiliar Técnico

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

El Técnico Ayudante está en posesión o no de un título de grado medio y desempeña funciones de la especialidad que le encomiende la Empresa.

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

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

Jefe de Servicio

Encargado General

Capataz

III-Administrativos: En este grupo se encuadran las siguientes categorías: Oficial Administrativo Auxiliar Administrativo

IV- Operarios: Este personal se agrupa en las siguientes categorías: Conductor-mecánico Operador de Cisterna Conductor Peón Especializado Peón

Los trabajadores con la categoría profesional de Peón ascenderán automáticamente a Peón Especializado a los dos años de permanencia continuada en la empresa en dicha categoría de Peón.

Art. 17 Definición de los puestos de trabajo.

Los diferentes puestos de trabajo tendrán las siguientes funciones:

GRUPO II. MANDOS INTERMEDIOS

Jefe de Servicio: Es el responsable de la Empresa en los Servicios que esta preste en la Provincia de Huelva. Tiene a sus órdenes al personal de todos los servicios. Distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de las actividades que la Empresa desarrolla y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Encargado General: Cumple las órdenes que recibe de su Jefe inmediato y, a su vez, distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde de la conecta ejecución de los trabajos que se le encomienden. Posee conocimientos completos de los oficios y actividades de los centros de trabajo y dotes de mando suficientes para mantener la disciplina. Adepta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejecución de las tareas encomendadas por sus superior es para la buena marcha de los trabajos y es responsable del mantenimiento de los medios materiales y de la disciplina del personal, dependiendo directamente del Jefe de Servicio, podrá realizar si así se le ordena las funciones asignadas a la categoría de Conductor en cualquiera de los puestos de trabajo.

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

GRUPO III. ADMINISTRATIVOS

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

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

GRUPO IV. PERSONAL OPERARIO

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

1. Conductor Mecánico. Operador de Cisterna y Conductor-Mecánico Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller. Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, cisternas etc., y opera con los aparatos mecánicos ubicados en los camiones cisterna y los accesorios de limpieza así como en los trabajos de limpiezas industriales.

   Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo o vehículos que tenga asignados y se responsabiliza de que dicho vehículo salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento. Deberá comunicar a la empresa cualquier incidente que sufra él mismo o los vehículos asignados rellenando los partes que la empresa le indique en cada momento.

2. Conductor: Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción correspondiente conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller. Realiza con total corrección todas las labores que se le encomienden en la prestación de Servicios Municipales ya sea de recogida, jardinería, limpieza viaria, lavado de contenedores etc. Se ocupa también de la limpieza y conservación del vehículo que tenga asignado y de que éste salga de las instalaciones en las debidas condiciones de funcionamiento.

3. Oficial de Mantenimiento: Es aquel trabajador que ejecuta toda clase de trabajos sencillos de taller, soldadura, mantenimiento de las instalaciones y otros afines que pudieran encomendársele.

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

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

5. Peón: Es aquel trabajador que se ocupa de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Puede prestar sus servicios indistintamente, tanto en limpieza viaria y jardinería como en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Art. 18 Trabajos de superior e inferior categoría.-

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

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

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

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 19 Disposiciones Generales.-

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

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

   Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

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

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

   Optimización y mejora de la productividad

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

Art. 20 Dirección y control de la actividad laboral.-

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

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

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

Art. 21 Pacto de no concurrencia.-

1.- Se prohibe todo el personal de la empresa, durante el horario establecido, dedicarse a actividades o negocios, ya sean por cuenta propia o ajena distinta de la empresa.

2.- Queda prohibida la utilización de los bienes de la empresa para fines particulares.

3.- El personal no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que sean concurrentes con las que realiza la empresa.

Art. 22 Lugar de ejecución del trabajo.-

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

Art. 23 Jornada laboral-

1- Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descanso se estará sujeto a lo establecido en la normativa vigente.

2- La jornada laboral será de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual y 40 horas semanales de trabajo efectivo, designando la empresa si se realiza a jornada continúa o partida para cada servicio en concreto. El tiempo de trabajo se computará desde el momento en que el trabajador está en condiciones de prestar sus servicios hasta que deje de estarlo adecuadamente.

Los horarios serán los mismos que están establecidos actualmente para cada servicio en concreto. Anualmente se establecerá el horario de trabajo para cada servicio de acuerdo con las necesidades del mismo.

Durante el periodo de verano, del 15 de Junio al 15 de Septiembre se realizara jornada continua de 7:00 a 15:00 horas.

3- Se considerará como tiempo realmente trabajado los treinta minutos diarios para bocadillo.

Art. 24 .Jornadas especiales.-

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

a) Jornada nocturna: Es la que se realiza entre las 21 horas y las 06 horas del día siguiente, que se realizará de forma continuada.

b) Jornada a turnos: Es la que periódicamente varían las horas de entrada y salida al trabajo.

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

Art. 25 Permisos.-

Con independencia de los permisos retribuidos que recoge el E.T. el personal afectado por este convenio disfrutará además de:

FERIA: Se establecerá, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores un horario flexible que permita atender a los servicios.

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

Por boda de hijos, padres, o hermanos: 1 día.

Por comunión de hijos: 1 día.

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

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

Los demás conceptos se estará a lo dispuesto en el E.T, de todo ella también tendrán derecho las parejas que estén declaradas como parejas de hecho.

Art. 26 Vacaciones.-

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

2. Las vacaciones serán de 30 días naturales y se iniciarán en día laborable siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las del año siguiente, salvo que el contrato finalice en el ejercicio. Se prorratearán por el tiempo de permanencia en la empresa.

3. El trabajador que sufra baja por incapacidad temporal coincidente con el período de vacaciones previamente asignado en el cuadro de vacaciones, podrá disfrutar de dicho período dentro del mismo año natural según la disponibilidad de la empresa, o en el año siguiente en función del calendario anual de vacaciones.

CAPITULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Art. 27 Definición.-

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

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

a. Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b. Prestaciones e Indemnizaciones de la Seguridad Social.

c. Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos

Art. 28 Abono del salario-

1.- El abono se realizará mensualmente.

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

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

Art. 29 Abono de retribuciones.-

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

Art. 30 Estructura salarial.-

El salario será percibido por la totalidad del personal en doce mensualidades y tres pagas extraordinarias, Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de Marzo, Julio y Diciembre, de acuerdo con las cuantías que para cada categoría profesional figuran en el anexo I.

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

1.- Complementos personales

a. Salario o sueldo base.

b. Complemento por antigüedad

2.- Complementos al puesto de trabajo,

a. Complemento de toxicidad, peroxidad o peligrosidad.

b. Complemento por transporte.

c. Complemento por asistencia.

d. Complemento por responsabilidad y actividad.

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

f. Complemento de nocturnidad.

g. Complemento por horas extraordinarias.

h. Complemento de vencimiento superior al mes.

Art. 31 Sueldo o salario base.

Corresponde al salario base contemplado en la tabla salarial para los años 2012 y 2013, que se firmarán una vez conocidos los valores de IPC respectivos para cada año.

Art. 32 Antigüedad.-

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

A los 2 años 5%

A los 4 años 10%

A los 6 años 15%

A los 8 años 20%

A los 10 años 25%

A los 16 años 30%

A los 18 años 35%

A los 20 años 40%

A los 25 o más años 45%

Art. 33 Complementos al puesto de trabajo.-

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

a) Complemento de toxicidad, peroxidad o peligrosidad.-

La empresa vigilará la salud laboral en la misma para evitar, en lo posible, los peligros para los trabajadores a su servicio.

Este complemento trata de compensar aquellos puestos de trabajo que resulten excepcionalmente penosos o tóxicos o bien presenten una marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria.

Se establece una bonificación sobre el salario base del 25% para las categorías de Conductor-Mecánico, Operador de Cisterna.

Para las categorías Peón Especializado y Peón se establece una bonificación del 20% sobre el salario base.

b) Complemento por transporte.-

Se establece este complemento con objeto de compensar al trabajador por los gastos que se le producen para acudir a su puesto de trabajo. Este complemento disminuirá proporcionalmente cuando el trabajador, por cualquier causa, falte al trabajo.

Dichos incrementos serán acumulables año a año.

e) Complemento por asistencia.-

Tendrá derecho a este complemento todo trabajador que durante el mes no tenga ninguna falta de asistencia por ningún concepto. No se computará como falta de asistencia los días que en aplicación del convenio le corresponda permiso reglamentario, y se disminuirá proporcionalmente cuando el trabajador falte al trabajo.

d) Complemento por responsabilidad y actividad.-

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

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

El personal afectado por el presente convenio percibirá un plus por realizar su trabajo en estos días, con independencia del descanso semanal que le corresponda.

La cuantía establecida para este Plus será de 21,03 € para el año 2011 por cada día que trabaje por estas circunstancias. Si por necesidades del servicio no fuera posible compensarle con su correspondiente día de descanso este plus se elevaría a la cantidad de 100,93 € por día trabajado para los Conductores y 84.13 € para el resto de categorías, durante el año 2011, actualizándose dichas cantidades conforme a tablas.

Además a los trabajadores se les abonarán a precio de hora extra las electivamente realizadas.

f) Complemento de nocturnidad

Cubre las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintiuna y las seis horas salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. El importe de este complemento será del 25% sobre el salario base del puesto de trabajo correspondiente.

g) Complemento por horas extraordinarias.-

Se adecuarán los procedimientos de trabajo para reducirlas al mínimo posible. No obstante y teniendo en cuenta el carácter de los servicios que prestamos podrán realizarse horas extraordinarias cuando las exigencias del servicio así lo demande.

En caso de realización de horas extraordinarias estas se abonarán de acuerdo con las cuantías establecidas en las tablas salariales.

Art. 34 Retribuciones en caso de incapacidad transitoria.-

En caso de enfermedad o accidente el trabajador queda obligado, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a la empresa.

Durante el periodo de baja el trabajador vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales establecidas al respecto. Durante la situación de baja el trabajador no podrá dedicarse a ninguna otra actividad remunerada.

Las retribuciones del trabajador en caso de I.T. por enfermedad común, se percibirán los porcentajes referidos siempre a la base de cotización del mes anterior, si no ha tenido ninguna incidencia en ese mes en caso contrario se buscara un mes sin incidencias, y serán del 80% desde el primer día hasta la finalización de la misma.

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

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

Art. 35.- Indemnizaciones.-

Las indemnizaciones se satisfarán como compensación por los gastos que han de realizar al desplazarse por necesidades de la empresa y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores, pudiendo ser:

1.- Desplazamiento dentro del territorio de la provincia.- Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la empresa, sin realizarse ninguna comida por cuenta del empleado y volviendo al lugar de partida dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

En el supuesto de que se realizase alguna comida por cuenta del empleado por no regresar al lugar de partida dentro de la jornada, la empresa abonará el importe de la misma, previa presentación de la factura con el visto bueno de su superior más inmediato, hasta un máximo de 12 euros por persona.

2.- Viajes fuera del área geográfica de la empresa. — Cuando un trabajador tenga necesidad de realizar algún viaje fuera del área geográfica de la empresa, con carácter general, esta se encargará de facilitarle tanto los billetes para el viaje como el alojamiento. Para la justificación de los gastos se estará a lo que la Dirección de la empresa determine.

3.- Kilometraje.- En los casos de que el empleado utilice su vehículo propio en los desplazamientos al servicio de la empresa esta abonará a razón de 0,24 euros/Km.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD

Art. 36 Seguridad y salud en el trabajo-

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación adaptándose las que vayan apareciendo en el futuro con carácter estatal o autonómico.

Durante la vigencia de este convenio se nombrará un Delegado de Seguridad y Salud que colaborará con la Mutua de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales con la que la empresa tenga suscrito estos riesgos.

Art. 37 Obligaciones y derechos de los trabajadores

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en La formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes.

Art. 38 Reconocimientos médicos.-

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

Art. 39 Equipos de protección.-

La empresa dotará a los trabajadores de los equipos de protección personal que sean convenientes para desempeñar la actividad Laboral con las máximas garantías de seguridad.

Los equipos de protección personal solo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos excepcionales. Deberá utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será comprensible para los trabajadores.

Antes de elegir un equipo de protección individual, la empresa tendrá la obligación de proceder a una apreciación del equipo que se propone utilizar para verificar en qué medida responde a las condiciones Evadas anteriormente.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, se informará a los trabajadores de todas las medidas que se adopten en lo referente a la seguridad, y la salud cuando utilicen los equipos de protección individual.

Art. 40 Delgado de Prevención.-

Las competencias del Delegado de Prevención son las siguientes:

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

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

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

d. Comprobar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos Laborales.

Art. 41 Vestuario y útiles de trabajo.-

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo y como mínimo entregará un uniforme de invierno y otro de verano.

Además durante la vigencia del presente convenio so otorgará a los trabajadores trajes desechables para evitar el impacto de tóxicos en los servicios que así lo requieran.

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

CAPITULO VII DERECHOS SINDICALES

Art. 42 Representación legal.-

Los Delegados de Personal son los representantes unitarios de los trabajadores de la empresa.

Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores, así como la negociación y representación de los mismos ante la empresa.

Art. 43 Representación de los trabajadores.-

A los efectos de este convenio, la expresión "representantes de los trabajadores", comprende los representantes electos anteriormente invocados, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de los trabajadores de la empresa de conformidad con el E.T. que conforman los Delegados de Personal.

Art. 44 Funciones de los representantes.-

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la empresa cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene, régimen de asistencia y previsión social en lo que sea competencia de la empresa.

2.- Participar, según se determine en el ámbito de la negociación colectiva.

3.- Colaborar con la empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, desarrollo y cumplimiento de cuantos objetivos sean marcados por la misma, definiéndole de forma simultánea aquellos, así como un organigrama que contenga el desarrollo de funciones y tareas, para clarificación y consecución idóneas de los fines perseguidos.

4.- Tener la obligación de guardar el sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.

5.- Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzcan en su seno.

6.- Informar a sus representados de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Art. 45 Competencias.-

Con independencia de lo indicado en art. 64 del E.T. cada representante tendrá las siguientes competencias:

1.- La defensa de los intereses generales del conjunto de los empleados,

2.- Recibir información de los asuntos relacionados con el personal respetando, en todo caso, aquellos datos que puedan afectar a la dignidad e intimidad del trabajador.

3.- Negociación colectiva.

4.- Sistemas de remuneración.

5.- Salud Laboral.

6.- Clasificación Profesional.

7.- Movilidad funcional y geográfica.

8.- Expedientes de crisis y regulación de empleo.

9.- Medidas disciplinarias.

10.- Huelga

11.- Conocimiento de los balances contables que la empresa emita oficialmente.

12.- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo con respecto a los trabajadores en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad personal o movilidad geográfica.

13.- Se acuerda fijar un crédito horario para cada uno de los Delegados de Personal de 20 horas mensuales.

Art. 46 Derecho de reunión.-

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

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

a) Formularse la petición con una antelación de 45 horas.

b) Señalar día y hora de la celebración.

c) Remitir el Orden del Día.

d) Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

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

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

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

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

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

En el caso de que se pretenda la presencia en algunas reuniones de personas ajenas a la plantilla de trabajadores, será necesario que se comunique en la solicitud los datos de las referidas personas.

Art. 47 Disposiciones Generales.-

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

CAPITULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 48 Facultad sancionadora.-

Los trabajadores serán sancionados por la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de conformidad con lo establecido en el art. 55 del E,T. y normas concordantes, así como con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, dejando a salvo la responsabilidad, de cualquier índole, que pudieran, incurrir los mismos.

Art. 49 Faltas o infracciones.-

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

A) Son consideradas faltas leves:

1.- Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.

3.- El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aun siendo por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4.- No cursar en tiempo o retrasar el envío de la documentación sanitaria en caso de incapacidad transitoria cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5.- Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

6.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

7.- Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.

8.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

9.- Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sean en presencia de público,

10.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

11.- Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin la debida autorización y causa justificada.

12.- Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros.

13.- Acumular u almacenar en los lugares de trabajo materias nocivas o peligrosas, susceptibles de descomposición o de producir infecciones.

14.- Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo concedido a descaso.

15.- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

16.- Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y falta de respeto e incorrección en el modo o en las respuestas al dirigirse a sus superiores.

17.- Fumar en los lugares y horas en que esté prohibido.

18.- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

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

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

21.- Cualquier otra de semejante naturaleza.

B) Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.

3.- Una falta no justificada al mes, cuando tenga que relevar a un compañero.

4.- Entregarse a juegos a similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabaja o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.

7.- Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.- Dormir durante la jornada de trabajo.

9.- Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

11.- Simular la presencia de otro trabajador por cualquier medio.

12.- Descuido importante en la conservación y limpieza de Las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

13- Falta notoria de respeto a sus compañeros o a sus jefes.

14.- Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.

15.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

16.- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

17.- El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración a la empresa o pudiera ser causa de accidente de sus compañeros,

18.- Introducción en los lugares de la empresa de bebidas alcohólicas.

19.- Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

20.- Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.

21.- Subir a los vehículos sin la debida autorización, consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados a subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

22.- Realizar colectas o recoger firmas no autorizadas expresamente.

23.- Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando Ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

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

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

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

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

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

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

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

31.- La reiterada falta de aseo y limpieza personal. 32, Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

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

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

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

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

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

C) Se considerarán cama faltas muy graves las siguientes;

1.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte días durante el ario,

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

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

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

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

6.- Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

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

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

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

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

11.- La competencia desleal.

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

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

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

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

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

17.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

18.- La desobediencia continuada o persistente.

19.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio que sean constitutivos de delito.

20.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

21.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se corneta dentro de un periodo de seis meses de la primera, si esta ha sido objeto de sanción.

22.- La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salva cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

23.- Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

24.- Las fallas de semejante naturaleza.

Art. 50 Prescripción.-

Las faltas leves prescriben a los 10 días las graves a los 20 días y as muy graves a los 60 días, todos hábiles a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 51 Sanciones.-

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

1.- Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

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

2.- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3.- Por faltas muy graves:

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

b) Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

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

Art. 52 Obtención y retirada del permiso de conducir.-

A aquellos trabajadores que por necesidad de la empresa tuviesen que sacarse el carnet de conducir C 1, la empresa abonará el total del coste de dicho carnet, y en caso de que el trabajador causara baja voluntaria en la empresa antes de 3 años abonará el total del coste del carnet a la empresa.

En el supuesto que un conductor le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir, excepto en los supuestos en que dicha retirada sea derivada de consumo de sustancias tóxicas, durante la jornada de trabajo la empresa lo acoplará a un puesto de trabajo con la categoría de peón especializado, al finalizar la suspensión será reincorporado a su antiguo puesto de trabajo.

ANEXO I TABLA SALARIAL CESPA CONTEN HUELVA - 2011

	CONCEPTOS FIJOS							CONCEPTOS VARIABLES				
	Salario Base	Plus Transp.	Plus Asistencia	Tóxico	C.Resp.&Act.	Mejora Vol.	Pagas Extras	Festivos	Dietas	Primas	Primas Festiv	Festivo S/D
JEFE DE SERVICIO	876,98 €	143,36 €	108,22 €		1.061,16 €	433,78 €	929,60 €					70,87 €
JEFE COMERCIAL	833,46 €	143,36 €	108,22 €		529,22 €		876,80 €					70,87 €
ENCARGADO GENERAL	839,54 €	143,36 €	108,22 €		871,51 €	1.583,13 €	883,20 €					77,11 €
CAPATAZ	766,81 €	143,36 €	108,22 €		916,16 €		738,62 €					81,12 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	876,80 €	143,36 €	108,22 €		556,84 €		845,51 €					81,12 €
AUX. ADMINISTRATIVO	736,65 €	143,36 €	108,22 €		247,86 €		736,65 €					81,12 €
OF. 1ª MEC.-OP-CISTERNA	745,23 €	143,36 €	108,22 €	186,41 €	175,76 €		1.191,33 €	21,03 €	10,71 €	11,46 €	17,12 €	100,93 €
OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO	745,23 €	143,36 €	108,22 €	186,41 €	175,76 €		1.191,33 €	21,03 €	10,71 €	11,46 €	17,12 €	100,93 €
CONDUCTOR	745,23 €	143,36 €	108,22 €	186,41 €	175,76 €		1.191,33 €	21,03 €	10,71 €	11,46 €	17,12 €	100,93 €
PEÓN ESPECIALIZADO	745,23 €	143,36 €	108,22 €	149,04 €	18,63 €		776,81 €	21,03 €	10,71 €	11,46 €	17,12 €	84,13 €
PEÓN	723,14 €	143,36 €	108,22 €				741,96 €	21,03 €	10,71 €	11,46 €	17,12 €	84,13 €