

# CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

SERVICIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD LABORAL  
RELACIONES COLECTIVAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 1339

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa FOBESA (Rewcogida de Basuras y Limpieza Viaria) de Benicasim, (Código Convenio 1200952), que fue suscrito el 15 de julio de 2008, de una parte por la representación de la Empresa, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

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

Castellón, 25 de julio de 2008.— El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Fdo. Juan Tarancón Fandos

FOMENTO BENICASIM S.A. - CONVENIO AÑOS 2008-2011

Artº1.- Se formaliza el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa FOBESA, entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores de la misma.

En lo no recogido por el presente convenio colectivo será de aplicación el convenio Colectivo Estatal del Sector de Limpieza

Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillados, vigente en la actualidad, u otro que lo sustituya en el futuro.

Artº2.- Ámbito funcional

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores que tanto en el momento presente como en el futuro presten sus servicios en la empresa Fomento Benicasim, S.A. en el ámbito de la provincia de Castellón y en las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillados.

Artº3.- Vigencia, duración, revisión salarial.

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia sin perjuicio de sus efectos económicos, que serán de aplicación a partir del 1 de Enero de 2008, debiendo ser abonados los atrasos antes de que transcurran dos meses desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

Su duración se pacta por cuatro años, extendiéndose hasta el 31 de diciembre de 2011.

Se pacta un incremento salarial del Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto en cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio, adicionándosele un 0,4% (Excepto para las horas extras que se incrementarán según el artículo 31 del presente convenio colectivo).

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, el Índice de Precios al Consumo (IPC) publicado por el I.N.E. correspondiente a cada año, hubiese sido superior al previsto por el Gobierno, se procederá a la revisión de las tablas salariales en la diferencia resultante entre el IPC previsto y el IPC real, abonándose la diferencia en el primer trimestre de cada año, y tomándose como referencia las tablas resultantes para el cálculo de las tablas del siguiente año.

De no denunciarse se entenderá prorrogado por años naturales, en cuyo caso y mientras no se negocie un nuevo convenio los conceptos económicos del presente convenio se incrementarán en el I.P.C. previsto para cada año de prórroga.

Artº4.- Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar de la otra la revisión del mismo. La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

De esta comunicación se enviará copia a efectos de registro a la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo.

La parte que promueve la negociación deberá presentar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Las partes se reunirán transcurrido un mes desde la recepción de la propuesta citada.

Artº5.- Vinculación a la totalidad.

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

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con el objeto de solventar el problema planteado manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

En el plazo de un mes, de no haber llegado a un acuerdo la comisión Negociadora, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad, por lo que se tendría que negociar nuevamente todo el Convenio.

Artº6.- Cláusula "ad personam"

En atención a que este Convenio de empresa está vinculado al Convenio General del Sector y estudia las retribuciones económicas no fijadas en Convenio General y en base a que en un futuro será el Convenio General el que redactará la totalidad del Convenio, las partes acuerdan adaptar el Convenio de empresa a todos los conceptos que en un futuro próximo estudiará el Convenio General, y en consecuencia el cómputo global pactado en el presente Convenio se distribuirá en los conceptos generales del Convenio General del Sector y a su vez se respetarán las mejoras "ad personam" que superen este Convenio en relación con el Convenio General.

Artº7.- Compensación y absorción.

Las retribuciones y demás conceptos salariales que hasta la fecha se han venido abonando, así como el incremento salarial fijado para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 se considera como cómputo global y se distribuirán cantidades del salario base en otros conceptos.

La antigüedad reconocida quedará en la "Cláusula ad personam".

Así mismo se deducirán de la cláusula plus voluntario absorbible a pluses de nocturnidad o penosidad entre otros, siendo su única finalidad adecuar el Convenio colectivo de empresa al Convenio General del sector.

Artº8.- Comisión mixta.

Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión mixta estará formada por seis miembros, tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores:

Por la empresa:	Por los Trabajadores:
José Adsuaara Franch	Raul Gallen Miguez.
Carlos Cardona Ortuño	Jose Luis García Hernández
Vicente Grangel Bonet	Angel Saura Fortaner

Sus funciones específicas son las siguientes:

- Interpretación del Convenio
- Arbitraje de problemas originados en su aplicación.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones de las partes.
- Cuanto otras actividades tiendan a la mayor eficacia y práctica del Convenio.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, derivando consulta en caso de duda a la Autoridad Laboral competente.

Para entender de asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas a casos concretos, permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La empresa y sus trabajadores darán conocimiento, a la Comisión de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del Convenio, para que ésta emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

Artº9.- Contratación

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en la fecha de efectuarse el contrato.

Artº10.- Contrato eventual o de temporada.

En atención a la actividad de la empresa y al amparo del art. 15 del Estatuto del Trabajador, y dado que ésta se ejerce en zonas turísticas que obligan a un incremento de plantilla durante la época de Semana Santa y Estival, se fija como periodo en el que se pueden realizar contratos eventuales o temporales, por circunstancias del incremento temporal del trabajo desde el 1 de Marzo al 30 de Septiembre y de 15 de Diciembre a 15 de Enero, con una duración máxima del contrato de seis meses.

Contrato de servicio determinado

Este contrato tiene por objeto la realización de un servicio determinado.

La duración del contrato de trabajo para servicio determinado con la empresa con la que se suscriba será la del servicio

para el que ha sido concertado, para la subrogación de personal, pasando el trabajador a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio.

#### Contrato de tarea

Por la actividad de la empresa ésta podrá dar un trabajo determinado en común a un grupo de sus trabajadores, y conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y obligaciones.

La tarea deberá ser concreta y específicamente determinada y llevará consigo la retribución pactada, fijándose en la misma la jornada laboral máxima diaria para realizarla, que como mínimo será un 25% más que la retribución que corresponda en condiciones normales a otros trabajadores que hicieren el trabajo similar.

#### Artº11.- Periodo de prueba.

Cualquiera que fuera la modalidad de la contratación la empresa podrá concertar por escrito un periodo de prueba con sujeción a los siguientes límites:

- 15 días para los Peones que tengan un contrato inferior a 3 meses.

- 1 mes para los Especialistas y Oficiales, sea cual fuere la duración de sus contratos.

- 2 meses para el personal administrativo.

- 4 meses para los Técnicos titulados.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo, pudiendo la empresa extinguir el contrato por no haberse superado éste.

#### Clasificación del personal

##### Artº12.- Clasificación profesional

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, categoría u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

##### Artº13.- Grupos profesionales

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

Grupo de técnicos.

Grupo de mandos intermedios.

Grupo de administrativos.

Grupo de operarios.

##### Artº14.- Definición de grupo y de categorías profesionales

Cada grupo profesional comprende las categorías que para cada uno de ellos se especifican seguidamente.

Estas categorías serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Si en Convenios de ámbito inferior se regulase alguna categoría, deberá indicarse a que grupo y categoría de los aquí citados se asimila.

A) Grupo de técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes categorías:

Titulado superior.

Titulado de grado medio.

Técnico ayudante.

Auxiliar Técnico.

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

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

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

4. Auxiliar técnico. Empleado mayor de dieciocho años que posee los conocimientos necesarios para desarrollar operaciones técnicas elementales.

B) Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes categorías:

Encargado general o capataz

Subencargado general

Encargado o inspector de distrito o zona.

Encargado de segunda.

Encargado o Jefe de taller.

1. Encargado general o capataz. Con los conocimientos

necesarios y bajo las órdenes inmediatas del técnico superior o medio, manda sobre uno o más encargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

2. Subencargado general. A las órdenes del encargado general, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Sustituye al encargado general en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

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

4. Encargado de segunda o capataz. El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo y dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

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

C) Grupo de administrativos. Este grupo está compuesto por las siguientes categorías profesionales.

Jefe administrativo de primera.

Jefe administrativo de segunda.

Oficial administrativo de primera.

Oficial administrativo de segunda.

Delineante

Auxiliar administrativo.

1. Jefe administrativo de primera. Empleado que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una oficina o parte de ella en la que está asignado.

Dependen de él distintas secciones administrativas.

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

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

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

5. Delineante. Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza los trabajos de delineación.

6. Auxiliar administrativo. Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

D) Grupo de operarios. El grupo de personal operario está compuesto por las siguientes categorías:

Conductor - Oficial 1ª.

Oficial 2ª

Jefe de equipo.

Peón especializado.

Peón.

Oficial de primera de taller.

Oficial de segunda de taller.

Oficial de tercera de taller.

Basculero.

Almacenero.

Ordenanza.

Portero.

Vigilante o guarda.

Limpiador.

1. Conductor - Oficial 1ª. En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que

conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

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

2. Oficial 2ª En posesión del carné de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio.

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

4. Peón especializado. El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica

y especialidad.

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

6. Oficial de primera de taller. Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

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

8. Oficial de tercera de taller. Operario que no alcanza aún los conocimientos teórico-prácticos para realizar su cometido con la perfección y eficacia exigidas a los oficiales de segunda.

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

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

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

12. Portero. Tiene como misión especial la vigilancia de los accesos y dependencias de la empresa.

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

14. Limpiador. Es el operario que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

#### Organización del trabajo y productividad

##### Artº15.- Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

##### Artº16.- Prestación del trabajo

La presentación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito inferior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

Normalmente sólo se prestará el trabajo habitual. No obstante, pasajeramente, y por necesidad urgente, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto de lo acordado, a condición de retribuirle de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría o competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente

a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su mal uso.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de ésta, que así mismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizarán los medios de protección que la empresa les facilite.

La jornada laboral de trabajo será de 40 horas semanales en jornada partida o continuada, siendo la jornada anual:

- Año 2008 1816 horas anuales efectivas.

- Año 2009 1812 horas anuales efectivas.

- Año 2010 1808 horas anuales efectivas.

- Año 2011 1800 horas anuales efectivas.

##### Artº17. Discreción profesional

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

##### Artº18 Sistemas de trabajo

La empresa podrá establecer para los trabajos no medidos sistemas de destajo, tarea o prima a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución.

##### Artº19 Productividad

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la Dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

##### Artº20 Sistema salarial

###### A) Percepciones salariales.

Tendrán la consideración de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

2. Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

- Personales.

- De puesto de trabajo.

- De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).

- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.

3. De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones.

###### B) Percepciones no salariales.

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

##### Artº 21.- Pago del salario.

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y hasta el día cinco del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos de las mismas mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de ingreso en la empresa, su Número de Identificación Fiscal y su domicilio de cuenta bancaria.

##### Artº 22.- Antigüedad.

El plus de antigüedad consistirá en tres bienios del 5 por 100 y quinquenios del 7 por 100 hasta la jubilación, de acuerdo con el artículo 25 del Estatuto de los trabajadores. Estos incrementos se calcularán sobre el salario base por categorías profesionales fijados en la primera columna del anexo I El salario base de estas categorías.

El derecho a la percepción de estos aumentos se contará desde el día de ingreso en la empresa, con independencia del periodo de prueba, baja por incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo, o bien por licencias.

Se sustituye a estos efectos la antigüedad en la categoría profesional, por la antigüedad en la empresa. Esto no obstante al producirse un ascenso, quedará fijo el importe por antigüedad

alcanzado girando el nuevo aumento sobre el salario de la categoría de ascenso al vencimiento del bienio correspondiente.

La partida de los porcentajes será la de 1 de Enero o la de 1 de Julio, según el ingreso en la empresa se haya producido en primer o segundo semestre del año.

El porcentaje de antigüedad se percibirá en cada uno de los pagos mensuales, sobre el salario base como se ha dicho.

#### Artº 23.- Plus compensatorio de distancia y transporte.

Se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer.

Este plus sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Ordenes Ministeriales de 10 de febrero, 4 de junio y 24 de septiembre de 1958 y Resolución de 5 de junio de 1963.

#### Artº 24.- Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

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

El citado plus será por día efectivamente trabajado en puesto tóxico, penoso o peligroso. Este complemento tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable. El pago de este complemento no presupone necesariamente que la actividad sea tóxica.

En aquellos supuestos en que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20% pasará a ser el 25% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 30% si fuesen las tres.

Anualmente se establece mediante acuerdo de los representantes de los trabajadores y la empresa la relación de puestos que resulten excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, a fin de determinar a que trabajadores deberá abonarse dicho plus.

#### Artº 25.- Plus de nocturnidad.

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, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

Este plus será por día efectivamente trabajado y tiene carácter funcional, por lo que no es consolidable.

Se percibirá por el personal de RSU de Noche de la siguiente forma:

- Personal de alta en la empresa al momento de la firma del convenio y que esta cobrando este plus de nocturnidad: se percibirá por día efectivo y real trabajado, es decir, por 22 días al mes durante 11 meses al año. La diferencia entre los 22 días efectivos y los 30 días naturales del mes por cada 11 meses de actividad más el mes de vacaciones se percibirá por estos trabajadores como complemento salarial "ad personam". Estos Pluses no serán compensables ni absorbibles.

- Personal de nueva incorporación: se percibirá por cada día efectiva y realmente trabajado, es decir, por 22 días mensuales durante 11 meses al año. Estas cantidades no serán absorbibles ni compensables.

#### Artº 26.- Plus de Actividad.

Se establece para el personal de basuras al igual que los conductores de riego, baldeo, barrido mecánico, Capataces, Talleres, Técnicos y Encargados de Almacén un plus de actividad por día efectivamente trabajado en la cuantía que se indica en la tabla salarial Anexo I y ello en contraprestación del mayor rendimiento de trabajo en la jornada normal.

El personal adscrito a la recogida percibirá este plus solo en el caso de que, realizando la recogida de basura en forma correcta y en la totalidad del itinerario, se finalice el trabajo dentro de la jornada normal, cumpliéndose las condiciones organizativas del servicio y técnicas del vehículo. Se percibirá para estos trabajadores de la siguiente manera:

- Personal de alta en la empresa al momento de la firma del convenio indicado en el párrafo anterior: Se cobrará por cada día efectivo y real trabajado, es decir, 22 días al mes por 11 meses al año. La diferencia entre los 22 días efectivos y los 30 días naturales del mes por cada 11 meses de actividad más el mes de vacaciones se percibirá por estos trabajadores como complemento salarial "ad personam". Estas cantidades (plus de actividad y complemento "ad personam" se cobrarán el 50% en el segundo año de vigencia del convenio y el restante 50% en el tercero, siendo absorbibles y compensables estas cantidades para el personal que perciba el revoab durante el segundo y tercer año de convenio. En posteriores años, esas cantidades no serán ya absorbibles ni compensables.

- Personal de nueva incorporación indicado en este artículo:

Percibirá el Plus de Actividad por cada día efectivo y realmente trabajado, es decir, por 22 días al mes durante 11 meses. Estas cantidades no serán absorbibles ni compensables.

Para el personal de Limpieza Viaria que lo estaba percibiendo hasta la entrada en vigor de este convenio, se les mantendrá como un complemento salarial "ad personam", no siendo este plus absorbible ni compensable.

Igualmente las categorías administrativas percibirán este plus de actividad según Anexo, condicionado a un rendimiento normal y correcto, por día efectivo de trabajo.

#### Artº 27.- Plus de especialidad.

Se establece un plus de especialidad para aquellos conductores que lleven camiones de recogida especial (frontal y selectiva) consistente en 215 Euros mensuales durante el primer año de vigencia del presente Convenio, incrementándose anualmente en la misma proporción que el salario, de acuerdo con las normas previstas para la revisión salarial.

#### Artº 28.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a una paga extraordinaria en verano y otra en Navidad, a razón de treinta días de salario base más antigüedad cada una, las citadas pagas se devengarán durante los seis meses anteriores a la fecha de su abono, 30 de junio, 31 de diciembre, abonándose proporcionalmente al tiempo trabajado cuando éste sea inferior a seis meses, así como a una tercera gratificación extraordinaria de 19 días de salario base más antigüedad para el año 2008, 21 días de salario base más antigüedad para el año 2009, 23 días de salario base más antigüedad para el año 2010, y de 25 días de salario base más antigüedad para el año 2011, prorrateada en doce mensualidades.

Asimismo se establece una paga extra única, consistente en 30 días de salario base más antigüedad, al cumplir 14 años de servicio interrumpido en la empresa y otra a los 25 años. Los trabajadores que ya tuvieran 14 años o más de antigüedad, y no la hubieran percibido anteriormente, percibirán dicha paga dentro del año 2008.

#### Artº 29.- Prolongación de la jornada.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

#### Artº 30.- Trabajos en domingos y festivos.

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse en domingos y festivos por imperativos del servicio, podrá compensarse el trabajo de esos días estableciendo un sistema de descansos compensatorios adaptado a las necesidades del servicio; salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.

#### Artº 31.- Horas extraordinarias estructurales.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la O.M. de 01-03-83, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

Las horas estructurales no tienen límite en cómputo anual y se abonarán conforme al Anexo II.

El incremento de las horas extras para el año 2008 será del IPC previsto más 0,75% sobre las tablas del año anterior, para el año 2009 será del IPC previsto más 0,60%, para el año 2010 del IPC previsto más el 0,60% y para el año 2011 del IPC previsto más 0,75%. En todos los años, estos precios se revisarán en los mismos porcentajes con el IPC real.

En el caso de que el precio de la hora ordinaria de cada categoría, calculada aplicando los conceptos de Salario Base, Plus Actividad, Plus Nocturno, Salario Base de Pagas Extras, Verano, Navidad y Beneficios, Complemento "ad personam" y Plus Especialidad, sea superior al precio de la hora extra, se tomará ese precio para el cálculo del valor de la hora Extra.

La empresa mensualmente indicará a la representación sindical el número de horas estructurales hechas y trabajadores afectados, y dado el visto bueno los mismos, una copia se remitirá a la Dirección Provincial de Trabajo para su sellado y otra se adjuntará en los TC1-TC2 que se presentan en Seguridad Social.

#### Artº 32.- Vacaciones.

El personal sujeto a esta Convenio tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

#### Artº 33.- Licencias.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa tendrán derecho al disfrute de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se establecen a continuación:

Matrimonios: Diecisiete días, con percepción del salario o sueldo que disfrute.

Muerte, enfermedad grave de Parientes, alumbramiento de la esposa y matrimonio de hijos o hermanos. Siempre percibiendo el salario o sueldo:

1. Muerte del cónyuge, padres o hijos: Tres días de licencia.

2. Muerte de ascendientes o descendientes (abuelos, nietos y hermanos): Dos días de licencia.

3. Muerte de padres, hijos o hermanos políticos: Dos días de licencia.

4. Enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos o hermanas: Dos días de licencia.

5. Alumbramiento de la esposa: Dos días de licencia. Si concurre enfermedad grave, se aumentará a cinco días.

Cuando por los motivos reflejados en los números 1, 2, 3, 4 y 5 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

6. Matrimonio de hijos o hermanos: Un día de licencia si es en la misma localidad, y otros dos días si es a una distancia superior a 300 km. del centro de trabajo (en atención a las facilidades de desplazamiento hoy día).

Cumplimiento de deberes públicos y licencia de los representantes sindicales

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusablemente impuesto por las disposiciones vigentes se concederá a los trabajadores afectados licencia, con la percepción del salario o sueldo correspondiente al tiempo preciso.

Para los trabajadores que ostenten la condición de cargos representativos de carácter sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Licencia por examen: Los trabajadores que acrediten que están matriculados en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente, percibiendo el salario o sueldo de su categoría profesional.

Licencia por traslado: Un día por traslado de domicilio habitual

Licencia sin sueldo: La empresa podrá conceder a los trabajadores que lo soliciten, por causas justificadas y razonables, hasta diez días de permiso sin sueldo al año, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, en cuyo caso quedará el contrato suspendido pudiendo la empresa dar de baja en la Seguridad Social al trabajador durante la licencia o descontarle a éste la cuota de la Seguridad Social caso que aquél lo pidiera.

Artº 34.- En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Limpieza pública, viaria, riego, recogida y tratamiento, eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, en el Estatuto del Trabajador y normas complementarias.

#### Artº 35.- Política Medioambiental.

1.- La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la dirección y de los trabajadores en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

2.- La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.

- Adecuar la gestión de los residuos producidos durante las actividades propias de la empresa facilitando la recogida selectiva e incidiendo en la prevención de su producción

- Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.

- Mejorar la utilización de los recursos hídricos.

- Establecer campañas de sensibilización medioambiental dirigidas a los usuarios y clientes de la empresa.

- Conseguir una buena comunicación entre la empresa y la sociedad en esta materia.

3.- El Comité de Seguridad y salud, asumirá las competencias en materia medioambiental, siendo sus funciones fundamentales en este campo las siguientes:

- Definir la política medioambiental de la empresa.

- Aprobar el programa de gestión medioambiental que incluirá los objetivos definidos por la política medioambiental y las actuaciones previstas para cumplirlos.

- Recibir información periódica y por escrito sobre todos los aspectos relacionados con el comportamiento ambiental de la empresa.

- Emitir un informe de forma previa a cualquier decisión o cambio en la empresa que pueda repercutir sobre la política medioambiental.

- Fomentar y garantizar la formación y participación de los trabajadores en la gestión medioambiental de la empresa.

4.- Las partes firmantes pondrán en común los medios técnicos y humanos de los que disponen para la finalidad de que el desarrollo de este capítulo no repercuta en costes directos asumibles por la empresa.

Las partes firmantes coinciden en que la aplicación de los puntos incluidos en este capítulo generará beneficios de carácter medioambiental y económico para la empresa y para el conjunto de la sociedad.

#### Art. 36.- Seguridad y Salud laboral.

1.- Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Para el desarrollo eficaz de sus funciones, los Delegados de Prevención dispondrán del tiempo necesario, de tal forma que se garantice su presencia en todos los centros de trabajo de la empresa para el desarrollo de sus funciones, se garantice su asistencia a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, así como el tiempo necesario destinado a las visitas previstas en el art. 36, punto 2 apartado a) y c) de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y el tiempo dedicado a la formación específica de los Delegados de Prevención.

2.- En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se desarrollará un Plan de Prevención, que cuente en su elaboración, puesta en marcha y control, con la participación de los trabajadores.

Previamente se realizará una evaluación de los riesgos de todos los puestos de trabajo ya existentes, así como de los puestos de trabajo que sufran algún tipo de modificación en sus condiciones de trabajo, o aquellos de nueva creación.

Una vez analizados, detectados y evaluados los riesgos, se definirán los objetivos a cumplir dentro del Plan de Prevención, y se determinarán, con la participación de los trabajadores, las acciones a llevar a cabo para eliminar los posibles riesgos o mejorar las condiciones de trabajo. El desarrollo de tales acciones se efectuará fijando unos plazos para su puesta en marcha, consensuados con los representantes específicos de los trabajadores en materia de prevención, y en todo momento tratarán de integrarse dentro de las tareas o funciones de cada puesto de trabajo.

Esta participación se extenderá también al control del Plan de Prevención, analizando regularmente el cumplimiento de los objetivos marcados en dicho Plan, determinándose las acciones correctoras necesarias.

3.- Se llevará a cabo un plan de formación en Prevención de Riesgos Laborales, destinado a todos y cada uno de los trabajadores, atendiendo tal y como contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los riesgos específicos de cada puesto.

4.- La empresa someterá a reconocimiento médico a los trabajadores al menos una vez al año, asumiendo esta el coste de los mismos.

Los reconocimientos médicos serán específicos a los riesgos a los que están expuestos cada uno de los trabajadores en relación a las distintas tareas desarrolladas por cada uno de ellos.

En dichos reconocimientos se tendrá en cuenta determinados colectivos especialmente sensibles a determinados riesgos.

Cuando del análisis de riesgos de los puestos de trabajo y de los resultados de los reconocimientos médicos se aprecie algún tipo de riesgo para los trabajadores especialmente sensibles a unos determinados riesgos, se les asignará un puesto de trabajo compatible con sus características o su estado de salud, previamente codecidido con los representantes de los trabajadores.

En este sentido, los representantes de los trabajadores deberán disponer de un listado de puestos de trabajo, que permitan asignar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores que por sus características personales, estado psicológico, o biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

**Artº 37.- Seguro de accidentes.**

La empresa efectuará obligatoriamente la contratación a cargo de la misma, de un seguro colectivo de accidentes individuales, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de su plantilla, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente convenio. La cantidad garantizada será de 24.000 Euros para los casos de muerte o invalidez permanente derivada de accidente de trabajo o por infarto como accidente laboral.

La vigencia de la diferencia económica entre el convenio anterior y este no podrá ser exigida sino a partir de los dos meses siguientes a la publicación de este convenio en el BOP.

A partir de la publicación de este convenio en el BOP, se dispondrá de un máximo de tres meses para exhibir y facilitar copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

**Artº 38.- Plan de Igualdad.**

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Dichas medidas deberán ser negociadas y, en su caso, acordadas, con los representantes legales de los trabajadores, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia.

El plan de igualdad que se elabore contemplará, entre otras, materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo llevará a cabo el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad en la empresa.

**Cláusulas Adicionales.**

1.- Si durante el periodo en el que se realizan las Vacaciones, hay alguna Fiesta Nacional o local, se añadirá un día más, por cada día que coincida.

2.- Por imperativo de las condiciones de recogida de basuras en algunos pueblos, este servicio se debe efectuar los días de Navidad y Noche Vieja, además del sueldo normal establecido se cobrará una gratificación de 100 Euros lineales, sin distinción de categorías ni ocupación. Este plus lo percibirá tanto el personal de recogida de basura como el de limpieza viaria, y se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que aumente el salario en el convenio de acuerdo con las cláusulas de revisión salarial.

3.- El personal que estando disfrutando de su periodo de descanso semanal, sea requerido por razones del servicio, a realizar un día o dos de trabajo, el trabajador podrá elegir entre el cobro del mismo, como horas extraordinarias festivas o como disfrute de una jornada o dos de vacaciones. Cuando una persona esté disfrutando el periodo de vacaciones y sea requerido para realizar un día de servicio, podrá elegir entre el cobro de horas extraordinarias normales o el disfrute de una jornada más de vacaciones. En el caso de Benicasim, en este último supuesto, se cobrarán como festivas o normales según el día que se trate, en los casos de Burriana y Vila-real, siempre serán normales.

4.- En el caso de que un trabajador se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente laboral, la empresa complementará las percepciones hasta alcanzar el 100 % de su salario. Del mismo modo, quien necesite ser hospitalizado y en tanto dure dicha hospitalización derivada de enfermedad común, percibirá con cargo a la empresa un complemento que garantice el 100% de la retribución salarial ordinaria que venía percibiendo con anterioridad. Terminada la hospitalización y en caso de que continúe en situación de convalecencia o se comience la misma en su domicilio sin hospitalización posterior debido a una operación quirúrgica, se percibirá este complemento durante un máximo de 30 días. En todo caso, el trabajador deberá justificar que se encuentra en tal situación y someterse a las ayudas médicas que pueda prestarle la empresa para poder disfrutar de este derecho.

5.- En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa le fuera retirada por primera vez la licencia de conducir por causas no imputables al conductor o imprudencia, la empresa le facilitará trabajo que garantice durante el periodo de un año, el salario que venía percibiendo en el momento de la retirada del carné. Si este le fuese retirado por un periodo superior a un año, el tiempo que

exceda se le retribuirá de conformidad con el puesto de trabajo que se le designe, procurando si hay vacantes que el mismo fuera en talleres.

6.- En la jornada continuada, el trabajador tendrá derecho a 30 minutos de descanso de los cuales 10 minutos serán a cargo de la empresa.

7.- Cuando por necesidades de la empresa sea necesario realizar un desplazamiento a otro centro de trabajo distinto del habitual, se abonará una compensación económica de 0.19 Euros por Km de desplazamiento.

**TABLA SALARIAL 2008 (Provisional)**

**ANEXO I. TABLA SALARIAL Tabla 2008 Provisional (Tabla 2007 definitiva + 2,4%)**

CATEGORIAS CATEGORIAS	MENSUALES DIARIOS	SALARIO BASE	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP.
<b>GRUPO 1: TECNICOS</b>					
Titulado Superior	Mensual	1309.87	0.00	235.78	95.91
Titulado Medio	Mensual	1047.93	0.00	188.63	95.91
Analista	Mensual	884.43	0.00	159.20	95.91
Encargado General o Capataz	Mensual	949.25	0.00	170.86	95.91
<b>GRUPO 2: ADMINISTRATIVOS</b>					
Oficial 1º	Mensual	899.08	0.00	161.83	95.91
Oficial 2º	Mensual	818.39	0.00	147.31	95.91
Auxiliar	Mensual	719.43	0.00	129.50	95.91
Delineante	Mensual	786.12	0.00	141.50	95.91
<b>GRUPO 3: PERSONAL OBRERO</b>					
Capataz Noche	Mensual	894.48	223.62	161	95.91
Capataz día	Mensual	894.48	0.00	161	95.91
Oficial 1º día	Diario	2761	0.00	0	3.99
Oficial 1º noche	Diario	2761	6.89	4.96	3.99
Conductor día	Diario	24.78	0.00	0	3.99
Conductor noche	Diario	24.78	6.18	4.47	3.99
Oficial segundo día	Diario	26.54	0.00	0	3.99
Oficial Segundo noche	Diario	26.54	6.64	4.78	3.99
Peón limpieza día	Diario	22.09	0.00	0	3.99
Peón limpieza noche	Diario	22.09	5.52	3.98	3.99
Jefe taller	Mensual	876.98	0.00	157.87	95.91
Oficial 1º taller	Diario	2761	0.00	4.97	3.99
Oficial 2º taller	Diario	26.54	0.00	4.78	3.99
Peón especialista	Diario	23.16	5.79	0.00	3.99
Vigilante día	Diario	22.09	0.00	0	3.99
Vigilante noche	Diario	22.09	5.52	3.98	3.99
Encargado almacén	Mensual	818.38	0.00	147.31	95.91
Conductor 1º noche	Diario	25.15	6.28	4.53	3.99
Conductor 1º día	Diario	25.15	0.00	0	3.99

**ANEXO II. HORAS EXTRAORDINARIAS 2007 (Mas 2,75%)**

**Tabla 2008 Provisional (Tabla 2007 definitiva + 2,75%)**

CATEGORIA	NORMAL	NOCTURNA	FESTIVA DIA	FESTIVA NOCHE
Capataz	10.69	0.00	0.00	0.00
Oficial 1º día	9.18	0.00	14.32	0.00
Oficial 1º noche	9.18	0.00	0.00	18.36
Conductor día	8.15	0.00	12.71	0.00
Conductor noche	8.15	0.00	0.00	16.28
Oficial segunda día	9.07	0.00	14.16	0.00
Oficial segunda noche	9.07	0.00	0.00	18.11
Peón limpieza día	7.61	0.00	12.71	0.00
Peón limpieza noche	7.61	0.00	0.00	15.23
Jefe taller	10.40	0.00	0.00	0.00
Oficial 1º taller	9.14	13.34	18.35	18.33
Oficial 2º taller	9.07	13.18	18.35	18.33
Peón especialista	7.85	0.00	0.00	15.68
Vigilante día	7.61	0.00	12.71	0.00
Vigilante noche	7.61	0.00	0.00	15.23
Encargado almacén	9.14	0.00	14.32	0.00

Se acuerda pagar al personal diario por días naturales del mes, es decir, 365 días al año, absorbiendo estos 5 días al personal que tenga revoab en el año 2008.. El personal mensual seguirá cobrando por 30 días según tablas.

C-8320