

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**5683** *Resolución de 11 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cespa Gestión de Residuos, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cespa Gestión de Residuos, S.A., antes, Ecoclinic, S.L., (Código de Convenio nº 9014952), que fue suscrito, con fecha 9 de abril de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

#### **CONVENIO COLECTIVO CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. ACTIVIDAD DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS, FITOSANITARIOS, Y LAS ACTIVIDADES DE DESINFECTACIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN**

##### *Artículo 1. Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Cespa Gestión de residuos S.A. y sus trabajadores en todo el territorio nacional, dedicados a la actividad de recogida, transporte y tratamiento de residuos hospitalarios fitosanitarios y las actividades de desinfección, desinsectación y desratización.

##### *Artículo 2. Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a la totalidad de trabajadores de la empresa dedicados a la actividad indicada en el ámbito funcional, tanto si están unidos a la misma por relación laboral de carácter fija o temporal.

##### *Artículo 3. Vigencia.*

El presente Convenio, tendrá la vigencia de tres años, entrando en vigor cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.E., el día 1 de enero de 2007 y finalizando el 31 de diciembre de 2009.

##### *Artículo 4. Denuncia y prórroga.*

a) El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. La denuncia deberá hacerse necesariamente por escrito comunicado a la otra parte y a la autoridad laboral.

b) Al finalizar el período de vigencia de no mediar denuncia previa, se entenderá prorrogado tácitamente de año a año.

De darse el supuesto de prórroga tácita, el salario de convenio se verá incrementado con el porcentaje que resulte del Incremento de Precios al Consumo del Estado Español publicado por el Instituto Nacional de Estadística u organismo que le sustituya, referido al año anterior.

#### Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas.*

a) Las remuneraciones económicas y condiciones laborales establecidas en este convenio tendrán la condición de mínimas.

b) Las mejoras económicas individuales o colectivas que, a la entrada en vigor del presente convenio, superen las contenidas en el mismo en su conjunto no podrán ser absorbidas ni compensadas.

c) De dictarse una disposición de rango superior al presente convenio que presente una mejora del mismo considerado en su conjunto, será de aplicación a partir de la fecha de su entrada en vigor.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que por la autoridad competente fuese declarada nula alguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, quedará todo el sin eficacia, debiendo procederse, en dicho caso, a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas pactadas, permanecerán vigentes en tanto no sean objeto de posible modificación en la negociación y hasta tanto no se definan en la publicación definitiva.

#### Artículo 7. *Contrato de trabajo.*

a) Todos los trabajadores que presten servicio en la empresa y que, no hayan sido dados de alta en Seguridad Social, en el plazo legalmente establecido, adquirirán la condición de fijos de plantilla con efectos desde el primer día de trabajo efectivo.

b) La contratación de personal se efectuará de conformidad con la legislación vigente en cada momento, por escrito y con copia del contrato al trabajador, acreditándole el registro del mismo en la oficina de empleo.

#### Artículo 8. *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba de seis meses para los técnicos titulados y de quince días para el resto del personal.

#### Artículo 9. *Movilidad funcional-trabajo de superior o inferior categoría.*

a) La movilidad funcional para la realización de actividades profesionales no correspondientes a las categorías para las que fueron contratados los trabajadores, sólo serán posibles si se acreditan razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

b) La empresa deberá comunicar al trabajador afectado y a los representantes sindicales las razones objetivas que hacen necesaria la medida y el tiempo de duración de la misma.

c) La movilidad funcional se deberá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que se mantendrá la retribución de origen.

d) No cabrá invocar las causas de despido objetivo por inaptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

e) Cuando un trabajador desarrolle de forma continuada un trabajo de categoría superior por un período de doce meses naturales, pasará automáticamente a encuadrarse en esa categoría con las condiciones económicas establecidas para la misma. Si el período fuese inferior a seis meses, por sustitución o enfermedad de otros trabajadores, cobrará el salario correspondiente a la categoría durante esos períodos.

f) El desarrollo de las tareas de inferior categoría exigirá una necesidad perentoria e imprevisible y la imposibilidad de cubrir el servicio con el personal contratado para las mismas.

#### Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para el personal del presente convenio será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

En cada uno de los centros de trabajo se acordará entre la dirección del mismo y el personal administrativo la distribución de la jornada de trabajo.

La jornada entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, para todo el personal administrativo de la empresa, será continuada en horario de 8:00 a 15:00 horas.

El período del 15 al 30 de junio y el 1 al 15 de septiembre, para el personal administrativo que será de jornada continua, estableciéndose un sistema de guardias, para este período exclusivamente de tal manera que siempre se encuentre un trabajador del colectivo afectado en jornada partida, cubriendo el período de tarde en cada uno de los centros, donde exista actividad administrativa en la empresa. Sin perjuicio de ello, anualmente las partes firmantes se reunirán para acordar un calendario laboral.

La hora diaria de jornada no realizada tendrá carácter de recuperable.

#### Artículo 11. *Fiestas.*

Se establecerá al calendario establecido legalmente, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidas y no recuperables.

Cuando un día festivo coincida con el de descanso semanal, dicho descanso trasladará y se descansará en otra fecha.

Si el festivo coincide con el día de descanso semanal y además se trabaja, el descanso correspondiente al festivo y al día de descanso semanal, se trasladarán a otras fechas, debiendo descansar dos jornadas compensatorias.

Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no se pueda descansar el día de fiesta correspondiente, la empresa abonará al trabajador las horas trabajadas al precio de la hora extraordinaria realizada en festivo.

En el calendario anual, se incluirá un festivo local por centro de trabajo, acordado entre las partes, adicional a los dos existentes, el cual tendrá carácter de recuperable, fijando la empresa para cada trabajador la recuperación.

Los días 24 y 31 de diciembre se trabajará media jornada, no teniendo la reducción de jornada en estas fechas carácter de recuperable.

#### Artículo 12. *Plus de nocturnidad.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, y su retribución tendrá un incremento de 50% sobre el salario base de la categoría profesional. Se abonará por el tiempo de su realización, en período vacacional y sin repercusión en las pagas extras.

Cualquier hora de trabajo realizada entre las 22:00 y las 6:00 se retribuirá con el incremento que corresponda por aplicación de plus de nocturnidad.

Se exceptúa a los trabajadores contratados para el turno de noche, entendiéndose que en el salario de los mismos ya están incluido el plus de nocturnidad.

#### Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

No se excederá del número máximo de horas extraordinarias por trabajador previsto en la legislación vigente, siendo estas voluntarias y rotativas.

Las horas extraordinarias, podrán ser compensadas, a petición del trabajador, por horas de descanso en los cuatro meses naturales siguientes a la fecha de su realización.

Se fija como precio de la hora extraordinaria realizada en día hábil el de 10,52 € brutos; y la hora extraordinaria en festivo se abonará a 14,00 € brutos, para el año 2007.

Las horas extraordinarias realizadas por el personal administrativo, se compensará con descanso incrementado 1,5 su valor.

Para años sucesivos dicho concepto se verá afectado por los incrementos pactados en el artículo 26 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 14. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores de la empresa disfrutaran de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

El calendario de vacaciones se acordará en el primer trimestre del año entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La fecha inicial de disfrute no podrá coincidir en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente forma en cuanto a quince días naturales continuados entre los meses de junio a septiembre de cada año asignados de forma rotativa. El periodo de disfrute de los dieciséis días naturales restantes se determinará anualmente con antelación al 31 de marzo de cada año, a petición del trabajador y de conformidad con las necesidades del servicio.

Los trabajadores que entren a trabajar durante el año, disfrutarán antes del 31 de diciembre la parte proporcional de vacaciones que les corresponda hasta la fecha.

Todo trabajador que esté trabajando desde el primero de enero disfrutará las vacaciones completas antes del 31 de diciembre, sin perjuicio de que en caso de cese en la empresa con anterioridad a esa fecha de liquidación se le descuente el importe equivalente a los días disfrutados en exceso.

La empresa, a solicitud del trabajador, vendrá obligada a darle por escrito, antes del 31 de marzo de cada año, las fechas de disfrute de sus vacaciones anuales. Si después del 31 de marzo se variara el período vacacional fijado por necesidades de la empresa, por cada semana corrida se compensará al trabajador con un día de descanso adicional.

En ningún caso se pondrá variar el periodo de vacaciones en los treinta días naturales inmediatamente anteriores a la fecha fijada como inicial de las mismas.

#### Artículo 15. *Permisos y licencias.*

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos y licencias con el carácter de abonables y no recuperables:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado del domicilio habitual
- d) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico o especialista con justificación posterior a entregar a la empresa en las veinticuatro horas siguientes.
- e) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales, previa comunicación de la hora y fecha de los mismos y su justificación
- f) 1 día de asuntos propios. El disfrute del mismo será comunicado a la empresa con suficiente antelación.

Para lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## Artículo 16. *Incapacidad temporal.*

En los casos de incapacidad temporal el trabajador percibirá el 100% de los conceptos retributivos percibidos en el mes anterior a la baja, con exclusión del plus transporte.

## Artículo 17. *Maternidad.*

a) La empresa, a la mujer embarazada, por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función incompatible con su estado por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, en ningún caso realizarán trabajos nocturnos.

b) Las trabajadoras embarazadas disfrutarán del tiempo indispensable remunerado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

## Artículo 18. *Reducción de jornada por motivos familiares.*

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a un reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generases este derecho por el mismo sujeto causantes, el empresario podrá limitar su ejercicio simultaneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada previstos en los apartados anteriores corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

c) La empresa, durante el periodo de lactancia por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función por otro, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

## Artículo 19. *Excedencias por cuidado de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores,

hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se venía disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, especialmente con ocasión a su reincorporación.

Los trabajadores tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El ingreso se notificará un mes antes de finalizar el periodo de la excedencia y el mismo será automático.

#### Artículo 20. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, siendo la percepción económica del 100%.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalario. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a

partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por el que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determine.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto superior o a otro compatible con su estado.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En el supuesto de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación el ejercicio de este derecho en los términos establecidos en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 21. *Extinción del contrato de trabajo.*

Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas el trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causada por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis, y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocido en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en esos casos, se declare la precedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Artículo 22. *Seguro de accidentes.*

En caso de accidente de trabajo del que se derive el reconocimiento de una incapacidad permanente en grado de absoluta, o el fallecimiento, el trabajador accidentado o sus derecho-habientes tendrán derecho a un tanto alzado de 18.000€. Esta cantidad se asegurará mediante póliza de responsabilidad civil al efecto.

Artículo 23. *Excedencias.*

El trabajador con el menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia deberán concederse por la empresa en el plazo máximo de quince días naturales, a contar desde el día de presentación de la solicitud. La solicitud se formulará necesariamente por escrito a su recepción la empresa acusará recibo.

La solicitud de reingreso, en su caso, debe formularla por escrito el trabajador con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia. Del escrito de solicitud se acusará recibo por la empresa.

El reingreso efectivo estará condicionado a la existencia de vacante de la misma categoría profesional del solicitante. De no existir vacante de su misma categoría y si de categoría inferior, el excedente podrá optar entre reingresar ocupando plaza de inferior categoría con el salario de la misma o esperar a que se produzca vacante de su categoría.

#### Artículo 24. *Excedencias especiales.*

Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:  
El nombramiento para cargo público o sindical de ámbito provincial, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa dará lugar a la situación de excedencia especial. Si surgiera discrepancias a este respecto decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo en que el interesado permanezca en el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresar en el mismo puesto de trabajo que viniera desempeñando el trabajador al producirse la excedencia computándose el tiempo de permanencia en esa situación como de trabajo efectivo a todos los efectos.

#### Artículo 25. *Ropa de trabajo.*

Anualmente al personal se le facilitará la siguiente ropa de trabajo adecuado a las características físicas de cada trabajador:

- a) Equipo de invierno: tres sudaderas, tres camisetas, tres pantalones, un anorak, dos pares de botas de seguridad y un chaleco.
- b) Equipo de verano: tres camisetas, tres pantalones, un par de botas de seguridad.

Estas prendas de trabajo se entregará en el mes de abril el equipo de verano y en el de octubre el de invierno.

#### Artículo 26. *Salario.*

Para el año 2007 el salario será el que figura en la tabla anexa, la cual incluye el incremento salarial del IPC previsto por el gobierno para el año 2007, es decir, el 2%.

Para los años 2008 y 2009, el incremento salarial será del IPC previsto por el Gobierno para cada uno de esos años incrementado en un punto y para todos los conceptos salariales exceptuando la paga de marzo.

En el caso de que al 31 de diciembre de cada año el IPC real al final de ese año sea superior al previsto, se realizara una revisión salarial por la diferencia que pudiera existir entre el IPC previsto y el real de ese año.

Para llevar a cabo dicha revisión se tomarán como referencia las tablas que sirvieron de base para el cálculo del incremento inicial del IPC previsto, es decir las definitivas del año 2006. La tabla final revisada en caso de existir diferencias se tomará como base para el cálculo del incremento del año siguiente.

Los salarios brutos anuales que superen lo pactado en las tablas anexas se incrementarán anualmente el IPC previsto por el Gobierno incrementado en un punto, siendo la cantidad exceso resultante distribuida entre las catorce pagas anuales bajo el concepto de plus ad personam, siendo éste cotizable.

#### Artículo 27. *Antigüedad.*

El complemento de antigüedad se calculará por trienios al 6% del salario base, con un tope máximo de cinco trienios.

#### Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

La empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias las siguientes:

1. Paga de julio que será de 30 días: Se abonará el 20 de junio de cada año. Su devengo será de 1 de julio al 30 de junio.

2. Paga de Navidad que será de 30 días: se abonará al 20 de diciembre de cada año. Su devengo será de 1 de enero al 31 de diciembre.

3. Paga de marzo:

- i. Año 2007: por el concepto de «Paga de Marzo» y por un pago único de 400,00€.
- ii. Año 2008: por el concepto de «Paga de Marzo» y por un pago único de 450,00€.
- iii. Año 2009: por el concepto de «Paga de Marzo» y por un pago único de 500,00€.

El abono de la cantidad anterior se realizará junto con la nómina del mes de marzo del año que se trate y su devengo se realizará de enero a diciembre de dicho año.

#### Artículo 29. *Viajes y dietas.*

Se establece el concepto de dietas para todas las categorías profesionales las siguientes cantidades:

Media dieta: 10,52 € brutos cuando el trabajador prolongue o anticipe su jornada diaria mas allá o con anterioridad a las 15:00 horas.

Dieta completa: 52,55 € brutos cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio, corriendo además a cargo de la empresa el coste del alojamiento.

Kilometraje: se abonará, en caso de uso de vehículo propio, a razón de 0,206 € por kilómetro.

Para años sucesivos dicho concepto se verá afectado por los incrementos pactados en el artículo 26 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 30. *Plus de penosidad y peligrosidad.*

Dada la actividad de la empresa se establece un Plus de penosidad y peligrosidad cuyo importe viene especificado en las tablas salariales del presente convenio. Para años sucesivos dicho concepto se verá afectado por los incrementos pactados en el artículo 26 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 31. *Complemento de destino o función.*

Se establece un complemento de destino o función para los administrativos en las cuantías reflejadas en la tabla anexa. Para años sucesivos dicho complemento se verá afectado por los incrementos pactados en el artículo 26 del presente convenio.

#### Artículo 32. *Plus especialista.*

Se establece para el año 2008 un plus de especialista para las categorías de mecánico, mantenimiento y conductor de 2.<sup>a</sup> en la cuantía de 15,00 € mensuales.

Para el año 2009 dicho plus se verá afectado por los incrementos pactados en el artículo 26 del presente convenio colectivo.

#### Artículo 33. *Premio a la natalidad.*

Por el nacimiento de hijo o adopción la empresa abonará el premio de 100,00€ por hijo. En el caso de ambos progenitores pertenezcan a al empresa, se devengará un solo premio de natalidad.

#### Artículo 34. *Derechos y garantías sindicales.*

Derechos sindicales.

Constitución de secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un mismo sindicato podrán constituir la Sección Sindical en la empresa de conformidad con los estatutos del sindicato. Los miembros de la Sección Sindical elegirán, de entre ellos, a los Delegados Sindicales que les correspondan, de

conformidad con el art. 10, 2, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y cuyas funciones serán las siguientes:

Representar y defender los intereses de su sindicato y de los afiliados al mismo en el seno de la empresa y servir de medio de comunicación entre el sindicato y la empresa.

Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, delegados de personal, comité de prevención de riesgos laborales y comisión mixta con voz pero sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que los representantes de los trabajadores con el deber de sigilo previsto para los mismos.

Serán oídos por la empresa en aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

Se les informará por la empresa de los despidos o sanciones graves o muy graves pudiendo emitir informe no vinculante.

Crédito horario sindical.

Los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados de Sección Sindical de Sindicato con representación en el Comité de Empresa, dispondrán de 20 horas mensuales que podrán ser acumuladas, dentro de cada mes, en uno o varios de sus miembros, en la forma que estos acuerden. La acumulación deberá ser comunicada a la empresa con carácter previo.

Los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales tendrán los derechos y garantías reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 35. *Comisión mixta.*

Se crea una comisión mixta encargada de interpretar y velar por el exacto cumplimiento de este convenio, que se pronunciará sobre conflictos interpretativos de su contenido, a petición de parte interesada, con carácter no vinculante, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a los órganos de mediación administrativos y/o a la vía jurisdiccional competentes.

La comisión estará compuesta por seis miembros: tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores designados por las centrales sindicales firmantes del presente convenio. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

#### Artículo 36. *Comisión de Seguridad y Salud Laboral.*

Se crea una Comisión de Seguridad y Salud Laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel de la empresa supone la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales así como, en general, del análisis de los riesgos que afecten a las diferentes actividades de la empresa y los planes de prevención de la misma, determinar la formación a impartir en esa materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas y velar por el cumplimiento por parte de la empresa y de los trabajadores de las normas de prevención y el uso de los medios colectivos e individuales establecidos.

La Comisión estará integrada por seis miembros; deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del Convenio y formarán parte de la misma con carácter paritario, tres miembros nombrados por las centrales sindicales con presencia en la empresa y tres miembros designados por la dirección de la misma, pudiendo asistir, con voz, pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la Comisión deberá establecerse un calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que se regulará su funcionamiento. Esta regulación deberá recoger lo relativo al régimen de sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios y propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán en todo caso, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión. La Comisión asume, en los acuerdos adoptados en su seno, la responsabilidad compartida

frente a la normativa de prevención de riesgos laborales y sus acuerdos tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

Disposición adicional primera.

a) Retirada del carné de conducir: En caso de que a un conductor le fuese retirado el carné de conducir como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías y se le garantizarán, mientras dure la retirada del carné, las percepciones correspondientes a su categoría profesional del conductor. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio sólo podrá ser utilizado para una sola vez. Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de seis meses al 100% y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que le correspondan. Se excluirán los casos en los que la retirada de carnet sea debida al consumo de drogas y/o alcohol probada y/o habitual. Se amplía dicha protección a las retiradas producidas durante el período «in itinere» con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga y/o alcohol, exceso de velocidad y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana con retribución del trabajo que se realice.

b) Sanciones de tráfico: La empresa se hará responsable de las sanciones y multas de tráfico que se impongan a los conductores, cuando éstas sean imputables a la misma. El conductor viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

Disposición adicional segunda.

1. Grupo profesional primero:

a) Jefe de planta.—Es el trabajador con título de grado superior, grado medio o con la experiencia suficiente, está al frente de una planta con mando directo o vigilancia del personal afecto a la misma y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, siendo el responsable del buen funcionamiento de la planta.

b) Técnico de mantenimiento.—Es el trabajador que realiza, de manera cualificada y responsable, con conocimiento y capacidad suficiente, el cuidado y mantenimiento de las instalaciones y maquinarias de la empresa.

Instala y mantiene los dispositivos específicos de protección de personas y bienes de la empresa.

c) Mecánico.—Es el trabajador que con mando sobre otros operarios o sin el, posee los conocimientos del oficio, lo práctica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento, se ocupa entre otras tareas de las siguientes:

Reparación, puesta a punto, mantenimiento y limpieza de los vehículos y maquinaria de la explotación remitiendo informes a su superiores, siguiendo las directrices del superior jerárquico si lo hubiera lleva el control del material de taller, remitiendo las propuestas de pedido del mismo.

2. Grupo profesional segundo:

d) Jefe administrativo.—Es el trabajador que, provisto o no de poder limitado, tiene la responsabilidad y el mando directo de una o varias secciones administrativas.

e) Administrativo.—Es el trabajador que actúa a las órdenes de un jefe administrativo si lo hubiere y tiene a su cargo un servicio administrativo, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieran cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

3. Grupo profesional tercero:

f) Conductor especialista de primera.—Es el trabajador que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente conduce efectivamente vehículos de gran tonelaje de la empresa de forma habitual.

g) Conductor especialista de segunda.—Es el trabajador que hallándose en posesión del carnet de conducir correspondiente, conduce vehículos de la empresa cuya capacidad de carga no excede de 3.500 kilogramos.

h) Jefe de equipo.—Es el trabajador que además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del personal que integra el equipo.

i) Operario.—Es el trabajador dedicado al tratamiento de residuos e higienización de contenedores así como al mantenimiento de las condiciones de limpieza e higiene de la instalación.

j) Oficial primera de mantenimiento.—Es el trabajador con mando sobre otros trabajadores o sin el, que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

k) Oficial de segunda de mantenimiento.—Es el trabajador que, con el conocimiento técnico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecuta sus cometidos con perfección y eficacia.

Disposición adicional tercera.

Jubilación anticipada.—Jubilación a los 64 años: De conformidad con el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, o la legislación vigente en cada supuesto, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Jubilación parcial.—Todos los trabajadores que cumpliendo los requisitos exigidos por la ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones que se establecen en el presten Convenio Colectivo, podrán hacerlo, obligándose a la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención. No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo, hasta que se jubile totalmente.

Jubilación Anticipada Parcial y Contrato de Relevo.—Se estará a lo dispuesto en el Art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y en el vigente Art. 12.6 del Estatuto de los trabajadores, o la legislación vigente en cada supuesto, para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Jubilación.—Se establece como edad de jubilación obligatoria la de los 65 años, como medida de fomento de empleo, siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social vigente en cada momento, para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad de contributiva.

Como medida de fomento de empleo se entenderá la transformación de contratos temporales en indefinidos o la nueva contratación de personal, con el fin de dar cobertura a la vacante del trabajador jubilado.

### CESPA G.R., S.A. (ECOCLINIC)

#### TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2006

#### Salarios brutos mensuales 2006

*Año 2006 con subida IPC 2,7%*

Categoría	Salario Base — (Euros)	Antigüedad — (Euros)	P. Convenio — (Euros)	C. Destino/ Función — (Euros)	P. Peligrosidad — (Euros)	Paga Marzo — (Euros)	Total — (Euros)
Jefe Planta . . . . .	1.022,73	Trienios 6% s.b. .	103,05	0,00	137,40	-	1.263,18
Tec. Mante. . . . .	1.022,73	Trienios 6% s.b. .	103,05	0,00	137,40	-	1.263,18
Jefe Admtvo. . . . .	1.042,74	Trienios 6% s.b. .	103,05	109,92	0,00	-	1.255,71
Oficial 1ª . . . . .	998,18	Trienios 6% s.b. .	103,05	0,00	137,40	-	1.238,63

Categoría	Salario Base – (Euros)	Antigüedad – (Euros)	P. Convenio – (Euros)	C. Destino/ Función – (Euros)	P. Peligrosidad – (Euros)	Paga Marzo – (Euros)	Total – (Euros)
Mecánico . . . . .	998,18	Trienios 6% s.b. .	103,05	0,00	137,40	-	1.238,63
Conductor 1ª . . . . .	998,18	Trienios 6% s.b. .	103,05	0,00	137,40	-	1.238,63
Jefe Equipo. . . . .	895,13	Trienios 6% s.b. .	103,05	0,00	137,40	-	1.135,58
Oficial 2ª . . . . .	895,13	Trienios 6% s.b. .	103,05	0,00	137,40	-	1.135,58
Conductor 1ª . . . . .	895,13	Trienios 6% s.b. .	103,05	0,00	137,40	-	1.135,58
Admtvo. . . . .	882,83	Trienios 6% s.b. .	103,05	54,95	0,00	-	1.040,83
Operario . . . . .	796,31	Trienios 6% s.b. .	103,05	0,00	137,40	-	1.036,76

(A) Máximo cinco trienios.

**Salarios brutos anuales 2006***Año 2006 son subida IPC 2,7%*

Categoría	Salario Base – (Euros)	Antigüedad – (Euros)	P. Convenio – (Euros)	C. Destino/ Función – (Euros)	P. Peligrosidad – (Euros)	Paga Marzo – (Euros)	Total – (Euros)
Jefe Planta . . . . .	14.318,16	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	0,00	1.923,54	350,00	18.034,40
Tec. Mante. . . . .	14.318,16	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	0,00	1.923,54	350,00	18.034,40
Jefe Admtvo. . . . .	14.598,36	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	1.538,86	0,00	350,00	17.929,92
Oficial 1ª . . . . .	13.974,57	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	0,00	1.923,54	350,00	17.690,81
Mecánico . . . . .	13.974,57	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	0,00	1.923,54	350,00	17.690,81
Conductor 1ª . . . . .	13.974,57	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	0,00	1.923,54	350,00	17.690,81
Jefe Equipo. . . . .	12.531,87	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	0,00	1.923,54	350,00	16.248,11
Oficial 2ª . . . . .	12.531,87	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	0,00	1.923,54	350,00	16.248,11
Conductor 1ª . . . . .	12.531,87	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	0,00	1.923,54	350,00	16.248,11
Admtvo. . . . .	12.359,69	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	769,36	0,00	350,00	14.921,75
Operario . . . . .	11.148,42	Trienios 6% s.b. .	1.442,70	0,00	1.923,54	350,00	14.864,66

(A) Máximo cinco trienios.

## TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2007

**Salarios brutos mensuales 2007***Año 2007 son subida IPC provisional 2,0%*

Categoría	Salario Base – (Euros)	Antigüedad – (Euros)	P. Convenio – (Euros)	C. Destino/ Función – (Euros)	P. Peligrosidad – (Euros)	Paga Marzo – (Euros)	Total – (Euros)
Jefe Planta . . . . .	1.043,18	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	0,00	140,15	-	1.288,44
Tec. Mante. . . . .	1.043,18	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	0,00	140,15	-	1.288,44
Jefe Admtvo. . . . .	1.063,59	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	112,12	0,00	-	1.280,82
Oficial 1ª . . . . .	1.018,14	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	0,00	140,15	-	1.263,40
Mecánico . . . . .	1.018,14	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	0,00	140,15	-	1.263,40
Conductor 1ª . . . . .	1.018,14	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	0,00	140,15	-	1.263,40

Categoría	Salario Base – (Euros)	Antigüedad – (Euros)	P. Convenio – (Euros)	C. Destino/ Función – (Euros)	P. Peligrosidad – (Euros)	Paga Marzo – (Euros)	Total – (Euros)
Jefe Equipo. . . . .	913,03	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	0,00	140,15	-	1.158,29
Oficial 2ª. . . . .	913,03	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	0,00	140,15	-	1.158,29
Conductor 1ª. . . . .	913,03	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	0,00	140,15	-	1.158,29
Admtvo. . . . .	900,49	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	56,05	0,00	-	1.061,65
Operario . . . . .	812,24	Trienios 6% s.b. . . . .	105,11	0,00	140,15	-	1.057,50

(A) Máximo cinco trienios.

**Salarios brutos anuales 2007***Año 2007 son subida IPC provisional 2,0%*

Categoría	Salario Base – (Euros)	Antigüedad – (Euros)	P. Convenio – (Euros)	C. Destino/ Función – (Euros)	P. Peligrosidad – (Euros)	Paga Marzo – (Euros)	Total – (Euros)
Jefe Planta . . . . .	14.604,52	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	0,00	1.962,01	400,00	18.438,09
Tec. Mante. . . . .	14.604,52	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	0,00	1.962,01	400,00	18.438,09
Jefe Admtvo. . . . .	14.890,33	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	1.569,64	0,00	400,00	18.331,52
Oficial 1ª. . . . .	14.254,06	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	0,00	1.962,01	400,00	18.087,63
Mecánico . . . . .	14.254,06	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	0,00	1.962,01	400,00	18.087,63
Conductor 1ª. . . . .	14.254,06	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	0,00	1.962,01	400,00	18.087,63
Jefe Equipo. . . . .	12.782,51	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	0,00	1.962,01	400,00	16.616,07
Oficial 2ª. . . . .	12.782,51	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	0,00	1.962,01	400,00	16.616,07
Conductor 1ª. . . . .	12.782,51	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	0,00	1.962,01	400,00	16.616,07
Admtvo. . . . .	12.606,88	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	784,75	0,00	400,00	15.263,19
Operario . . . . .	11.371,39	Trienios 6% s.b. . . . .	1.471,55	0,00	1.962,01	400,00	15.204,95

(A) Máximo cinco trienios.