

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

3378 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Sertego, Servicios Medioambientales, SLU; Cartagena (anteriormente Tratamiento de Aceites y Marpoles SLU).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0021/2017; denominado Sertego, Servicios Medioambientales, SLU; Cartagena (Anteriormente Tratamiento de Aceites y Marpoles SLU); código de convenio n.º 30003092012008; ámbito Empresa; suscrito con fecha 16/01/2017, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 20 de abril de 2017.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

Convenio colectivo de la empresa Sertego Servicios Medioambientales, S.L.U., para sus trabajadores adscritos al centro de trabajo de Valle de Escombreras-Cartagena (Murcia)

Artículo preliminar

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la Empresa Sertego Servicios Medioambientales, S.L.U. y el Delegado de Personal de los trabajadores del centro de trabajo que la empresa dispone en el Valle de Escombreras-Cartagena (Murcia).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el articulado siguiente, obligando por tanto a cumplirlo a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en el incluidos/as y durante todo el tiempo de vigencia del presente Convenio.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.º- Objeto.-

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la mejora de las condiciones laborales, económicas y de vida de los trabajadores en la Empresa Sertego Servicios Medioambientales, S.L.U., en el Valle de Escombreras-Cartagena (Murcia); así como obtener un nivel medio adecuado en la productividad y rendimiento del conjunto, en el citado centro de trabajo.

Artículo 2.º- Ámbito territorial, funcional y personal.-

El presente convenio rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la empresa Sertego Servicios Medioambientales, S.L.U. y en exclusiva a sus trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo anteriormente mencionado, en los que desarrolla su actividad la citada empresa.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (código de convenio n.º 99004235011981) y las tablas salariales del citado Convenio, suscrito con fecha 16 de Julio de 2015 y publicado en el B.O.E. número 198 de fecha 19 de Agosto de 2015.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

- Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

- El personal no incluido en materia de Clasificación Profesional y Régimen Salarial, podrá acogerse al mismo, siempre que lo solicite formalmente a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de dos meses a la entrada en vigor del Convenio o de cualquiera de sus revisiones o prorrogas. La inclusión en el Convenio a efectos salariales, implicará que la remuneración que se venga percibiendo se ajustará a los conceptos y sistemas salariales establecidos en el mismo.

Artículo 3.º- Vigencia y duración.

a) Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", salvo en lo que respecta a sus efectos salariales y retributivos, retrotrayéndose los mismos al día 1 de enero de 2014, salvo que expresamente se establezca disposición en contrario dentro de lo contenido en el convenio.

Finalizada la vigencia del presente Convenio y hasta que se haya producido una nueva negociación seguirá en vigor todo su articulado.

b) Duración.

La duración del presente convenio tendrá una duración de tres años y será comprendida desde el 01 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016 ambos inclusive.

Artículo 4.º- Compensación y absorción.-

Las retribuciones pactadas en el Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea su naturaleza o el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensables y absorbibles estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden concertadas.

Artículo 5.º- Denuncia y prórrogas.-

De común acuerdo entre las partes firmantes de la presente acta final, acuerdan para el año 2017, dejar sin efecto el Convenio de la Empresa Sertego Servicios Medioambientales, S.L.U., suscrito para los años 2014, 2015, y 2016 y que en el citado año estará en vigor y proceder a sustituirlo íntegramente por el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (código de convenio n.º 99004235011981) y las tablas salariales del citado Convenio, suscrito con fecha 16 de Julio de 2015 y publicado en el B.O.E. número 198 de fecha 19 de Agosto de 2015, para los años 2015, 2016 y 2017, acogiéndose a todo su artículo y normativa legal existente en el mencionado convenio y las tablas salariales que estén en vigor en el referido convenio, el citado convenio entrara en vigor y se aplicara a todo el personal el próximo día 01 de Enero de 2017, siendo su duración y vigencia la que esta estipula en el referido Convenio.

Artículo 6.º- Estatuto de los trabajadores y Convenio general del sector.-

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan que en lo no previsto ni regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (código de convenio n.º 99004235011981) y las tablas salariales del citado Convenio, suscrito con fecha 16 de Julio de 2015 y publicado en el B.O.E. número 198 de fecha 19 de Agosto de 2015, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes de carácter general que le sean de aplicación.

Artículo 7.º- Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su actuación practica consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Artículo 8.º- Comisión paritaria.-

La comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento: Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito propuesta se acompañan cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación

El domicilio a efectos de notificaciones, de la Comisión mixta será el de la empresa, sito en la Carretera Nacional 343 Km. 9 Valle de Escombreras Cartagena (Murcia), donde se recibirán los escritos que se dirijan a la Comisión, y darán traslado de dicha información, así como notificar a los demás miembros de la Comisión, la fecha de reunión en un plazo de cinco días hábiles desde que se solicite.

2.- Convocar a los demás miembros de la Comisión mixta de las reuniones que se precisen, con justificación suficiente de haberse recibido, con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista, indicando lugar y hora de la reunión.

3.- Comunicar a quien corresponda las resoluciones que emanen de la Comisión mixta.

4.- Requerir previamente a la convocatoria, en nombre de la Comisión mixta, la documentación por vía de ampliación que se cite anteriormente.

La Comisión deberá emitir informe en plazo de quince días, desde el momento en que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El incumplimiento de dichos plazos sin haberse producido la convocatoria, resolución o dictamen dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se haya planteado.

Artículo 9.º- Procedimiento para solventar discrepancias que puedan surgir para al no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnica, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y el representante de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las materias modificables según el E.T.

CUANDO EL PERIODO DE CONSULTAS FINALICE CON ACUERDO.

- Se presumirá que concurren las causas alegadas
- Se deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa.
- La duración no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.
- Será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

CUANDO EL PERIODO DE CONSULTAS FINALICE SIN ACUERDO.

Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si esta no alcanza un acuerdo en dicho plazo, las partes deberán solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas sobre la inaplicación pretendida, quedando obligados a someter la cuestión a un arbitraje vinculante de un árbitro experto en derecho del trabajo, imparcial e independiente que será designado por la ORCL, el laudo deberá dictarse en un plazo no superior a quince días a contar desde el sometimiento de la discrepancia y una vez recibidas las alegaciones de las partes por el árbitro designado

El laudo arbitral será vinculante y ejecutivo inmediatamente; este podrá denegar la inaplicación por no concurrir la causa alegada por la empresa, podrá aceptar la inaplicación de las condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad pronunciándose igualmente sobre el periodo de duración del periodo de inaplicación.

El laudo tendrá la misma eficacia que un acuerdo en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado del procedimiento que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 10.º - Organización del trabajo.

A.- La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa. No obstante, para la modificación o la implantación de nuevos sistemas de trabajo serán informados los Delegados de Personal, conforme establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. La Organización del trabajo tiene como objetivo principal que la empresa alcance los mejores niveles de productividad posibles.

B.- Se reconoce el principio general de preferencia de todo trabajador a permanecer en su plaza habitual de trabajo correspondiente a su grupo profesional reconocido en nómina, siempre que el proceso productivo lo permita y que la Empresa no tenga que efectuar ningún cambio por motivos organizativos.

C.- No obstante, de forma temporal y por causas urgentes en el servicio, remediar accidentes, ausencias y excesos de producción, deberá el trabajador prestar trabajo distinto al suyo habitual, a condición de abonarle la retribución más beneficiosa. En aquellos casos que sean por trabajo de inferior y distinto grupo, puesto de trabajo o turno de trabajo, se hará de forma rotativa entre los

trabajadores que tenga la misma actividad. Al cesar las causas que determinaron la sustitución transitoria, el trabajador volverá a su puesto habitual y con las retribuciones correspondientes al citado puesto.

D.- Para trasladar definitivamente a un trabajador/a a un puesto o turno distinto al suyo habitual se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por concurrir modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo siguientes:

- Jornada de trabajo.
- Horario y Distribución del Tiempo de Trabajo
- Régimen de Trabajo a Turnos
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan en los límites que para la movilidad funcional, prevé el artículo 39 de esta Ley.

La Empresa notificara al trabajador/a afectado/a la representación y legal de los trabajadores, con la antelación mínima que establece el artículo 41 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo impugnarla ante la Jurisdicción competente.

Artículo 11.º- Cambio de puesto, horarios y funciones.

Los puestos de trabajo son intercambiables dentro de un mismo nivel, sin más condiciones que el abono de los pluses que correspondan.

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

En la realización de funciones de categoría inferior, se respetarán al trabajador las percepciones de su puesto habitual, salvo los pluses de Turnicidad y Nocturnidad, si no correspondieran al nuevo puesto.

Artículo 12.º- Ingresos y contratación de personal.

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

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

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

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

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

Artículo 13.º- Ascensos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Vocal: El Delegado de Personal

Durante el periodo de formación y aprendizaje del nuevo puesto, la persona ascendida seguirá percibiendo las retribuciones de su puesto anterior. Los periodos máximos para permanecer con esta retribución serán los mismos que en el Artículo 11 (Ingresos y Contratación de Personal).

Capítulo III**Clasificación profesional****Artículo 14.º - Consideraciones generales.**

El Sistema de clasificación recoge todos los puestos que pueden existir en la Empresa, tanto de forma continuada como temporal. Su cobertura en cada caso, dependerá de las necesidades de la Empresa y de los sistemas de contratación utilizados, siempre de acuerdo con los criterios de la Dirección y de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

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

Artículo 15.º- Descripción de los niveles.

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

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

Puestos de trabajo:

No Cualificado.- Realiza todo tipo de actividades manuales, utiliza máquinas sencillas que requieren un mínimo adiestramiento, tareas de carga y descarga,

limpieza, recados, encargos, transporte, recogida de correspondencia y otras tareas subalternas y de peonaje.

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

Formación.- Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes FP I.

Puestos de trabajo:

Especialista.- Realiza todo tipo de actividades auxiliares, de ayuda y/o elementales en cualquier tipo de función, (Producción, Mantenimiento, Servicios, Laboratorio, Administración, Comercial, etc....).

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

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

Puestos de trabajo:

Auxiliar Administrativo

Auxiliar de Laboratorio

Operador Auxiliar de Regeneración

Operador Auxiliar de Mantenimiento

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

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

Puestos de trabajo:

Operador de Cogeneración

Operador de Regeneración

Operador de Mantenimiento

Oficial Administrativo

Analista de Laboratorio

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

Formación.- Conocimientos equivalentes a los Ciclos Formativos Superiores o Carreras Técnicas de Grado Medio, complementado con un amplio periodo de aprendizaje en puestos de la propia Empresa.

Puestos de trabajo:

Coordinador de Planta

Jefe de Turno

Coordinador/a de Laboratorio

Ayudante de Producción

Oficial de Mantenimiento

Artículo 16.º- Tabla de clasificación

<u>NIVEL</u>	<u>CATEGORÍA</u>
1	No Cualificado
2	Especialista
3	Profesional
4	Profesional muy cualificado
5	Coordinador de planta y/o sección Mando Intermedio

Capítulo IV

Condiciones económicas

SISTEMA DE RETRIBUCIONES, CONCEPTOS Y TABLAS SALARIALES

Artículo 17.º- Salario de clasificación

Corresponde a las retribuciones percibidas en el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con la clasificación profesional y nivel establecido. Incluye, si existiera, peligrosidad y toxicidad.

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

Importes para los años 2014, 2015 y 2016. (Salario Bruto Anual, expresado en Euros):

Nivel	Salario Clasificación
1	12.807,76
2	13.875,17
3	15.027,79
4	16.863,53
5	21.559,74

Artículo 18.º- Plus de turno.

Se aplica al personal que trabaja a dos turnos (2T), tres turnos (3T) y tres turnos rotativos en marcha continua, es decir incluyendo sábados, domingos y festivos (3Tr+Fest.).

Incluye Turnicidad y Festivos y se pagará en 12 pagos mensuales de igual cuantía.

Importes para los años 2014, 2015 y 2016. (Importe Bruto Anual, expresado en Euros):

<u>Nivel</u>	<u>2 Turnos</u>	<u>3 Turnos</u>	<u>3 Turnos+Festivos</u>
1	545,08	817,32	2.343,18
2	817,32	1.096,97	2.887,79
3	1.089,56	1.362,16	3.541,99
4	1.362,16	1.634,76	4.345,79
5	1.634,76	1.907,35	5.176,52

Artículo 19.º- Plus de nocturnidad.

Se abonará por día efectivamente trabajado desde las 22,00 horas a las 06,00 horas. Si se trabajara menos de 8 horas, durante dicho periodo horario, se abonará la parte proporcional correspondiente.

Importes para los años 2014, 2015 y 2016. (Importe Bruto Anual, expresado en Euros):

<u>Nivel</u>	<u>Plus Nocturnidad</u>
1	10,54
2	12,64
3	14,78
4	17,71
5	20,66

Artículo 20.º- Compensación transporte .

Se abonará por día efectivamente trabajado. Los importes por este concepto serán los siguientes:

El importe para los años 2014, 2015 y 2016.

05,88 Euros/día

Artículo 21.º- Antigüedad.

El Complemento personal de antigüedad para los trabajadores, será el que venían percibiendo al término del periodo de octubre-2012 inclusive, desaparece el concepto Antigüedad y el importe que venían percibiendo al término del citado periodo, queda consolidado en el concepto Antigüedad Consolidada, este concepto no se actualiza con ningún incremento salarial.

Artículo 22.º- Retén de mantenimiento y producción.

Se crea un retén de producción para tener un sistema de coberturas para las bajas de producción.

Cada turno se dividirá en tres equipos de trabajo, que estarán compuestos por una persona por equipo y que a continuación se relacionan:

- 1 Jefe de Turno
- 1 Operador de Cogeneración
- 1 Operador de Regeneración

Cada equipo estará disponible siete días de cada ciclo, esto es, los dos descansos de cada dos semanas iniciales de ciclo y los tres primeros descansos de la tercera semana de ciclo.

En el caso de que se produjesen dos o más faltas, los operadores restantes, se comprometen a cubrir turnos de 12 horas. En el precio del retén solo está incluida la disponibilidad del trabajador. De común acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores, si un operador/jefe de turno quisiera venir voluntariamente en sus siete días de descanso/vacaciones, se le abonará la cantidad equivalente a un plus festivo/nocturno, más las horas realizadas.

El operador/jefe de turno, se compromete a asistir al centro de trabajo, en el plazo máximo de una hora, tras la localización.

Cuando a un trabajador se le diagnostique enfermedad motivada por una enfermedad común o cualquier ausencia justificada o no, a excepción de la enfermedad motivada por accidente laboral, el mismo trabajador estará obligado a cambiar el ciclo con otro compañero. De no hacerlo así y no viniendo a trabajar, la empresa le descontará en la siguiente nómina el valor del retén.

En el caso que tuviera bajas por enfermedad común y ausencias justificadas o no, desde la primera se le sacará del retén, hasta que la empresa lo considere oportuno.

La cuantía económica del retén será:

Años 2014, 2015 y 2016..... 117,60 €/semana de retén

Se modificara el actual retén de mantenimiento de acuerdo con los criterios siguientes:

- Entraran de retén los trabajadores que estén en el turno de tarde, (14,00 a 22,00 horas).

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

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

- Los descansos compensatorios se darán durante un periodo trimestral.

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

Artículo 23.º- Incentivos.

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

- Mejorar los niveles de productividad y eficacia

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

Incentivo de Producción de Bases Regeneración.

El incentivo se cobrará mensualmente por producción de bases, (ECO-100 y ECO-200), según la siguiente tabla adjunta:

Se anexa tabla de incentivos.

Tn/mes	1200	1230	1260	1290	1320	1363,40	1400,70	1437,30	1500	1600	1632	1672
€/mes	70	76	82	88	94	100	106	112	118	124	130	136

No se cobrara este incentivo cuando el trabajador se encuentre en ILT (común), computando el 100% del incentivo en 20 días laborables mes.

Artículo 24.º- Incrementos salariales.

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente convenio serán los siguientes:

Año 2014: El incremento salarial para el citado año será del 00,00%, que se establece en la tabla anexa (1) y que forma parte del presente Convenio.

Año 2015: El incremento salarial para el citado será del 00,00%, que se establece en la tabla anexa (2) y que forma parte del presente Convenio.

Año 2016: El incremento salarial para el citado año será del 00,00%, que se establece en la tabla anexo (3) y que forma parte del presente Convenio.

Capítulo V**Régimen de trabajo****Artículo 25.º- Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia del presente convenio la jornada real de horas efectivas anuales de trabajo serán las siguientes:

Año 2014..... 1.744 horas anuales

Año 2015..... 1.744 horas anuales

Año 2016..... 1.744 horas anuales

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

La jornada intensiva tendrá lugar durante los meses de Julio y Agosto y el horario será de 08,00 horas a 14,00 horas, ajustándose dicho horario para que la suma de horas sea la que haya pactada en la jornada anual del presente Convenio. Esta jornada será aplicada al personal de convenio, según cuadrante "jornada ordinaria".

Los calendarios y cuadrantes de turno correspondientes a cada año de la vigencia del Convenio, se entregara copia al Delegado de Personal y se expondrá en el tablón para conocimiento del personal.

Artículo 26.º- Régimen de trabajo a turnos continuos rotativos.

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

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

Artículo 27.º- Descansos compensatorios.

Se estar a lo dispuesto en el artículo 34.3 y 34.7 del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015, 23 de octubre)

Artículo 28.º- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan la jornada anual pactada, todas las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa.

Los precios de las horas extraordinarias, expresados en euros, serán los siguientes:

Importes para los años 2014, 2015 y 2016.

<u>Nivel</u>	<u>Precio</u>
1	10,33 €
2	12,18 €
3	13,65 €
4	14,65 €
5	15,67 €

En estos precios están incluidos los complementos que pudieran corresponder.

Exclusivamente para trabajos de mantenimiento preventivo previamente planificado, la Dirección de la Empresa podrá pactar con la Representación de los Trabajadores, importes totales a precio cerrado para la realización de ciertos trabajos o funciones concretas.

Artículo 29.º- Plus de Nochebuena y Nochevieja.

En el turno de noche se abonarán 75 € para cada trabajador que preste sus servicios la noche de estos dos días. También será efectivo dicho plus para el personal de Retén de producción y mantenimiento.

Artículo 30.º- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 24 días laborables para todos los trabajadores.

La vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, por lo que la Dirección de la Empresa deberá adoptar las medidas oportunas para que los trabajadores puedan disfrutar de su periodo vacacional en el preceptivo año natural y podrá excluir como periodo vacacional, aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con los Representantes de los Trabajadores.

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

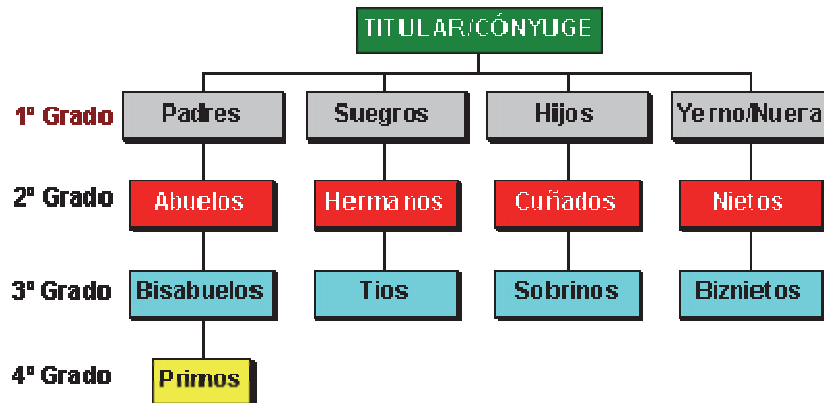
El personal de jornada normal deberá conocer las fechas de sus vacaciones con una antelación de tres meses a su periodo vacacional y al menos 15 días deberán estar comprendidos en época estival (Junio a Septiembre).

Artículo 31.º- Licencias y permisos.-

A efectos meramente enunciativos, en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias que se tratan en el presente artículo:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que establece el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

En lo no previsto en este apartado, se remitirá al Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de Junio de 2013 y publicado en el B.O.E. n.º 181 de 30 de Julio de 2013 y al apartado cuatro del artículo 1 del Real Decreto Ley 16/2013 de 20 de diciembre.

En el caso de parejas estables, cuya convivencia quede justificada y debidamente acreditada (certificado municipal), el compañero/a tendrá derecho a las licencias retribuidas comprendidas en este artículo.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Lo no contemplado en el presente artículo de Permisos Retribuidos, de determinados supuestos que dan derecho a permiso retribuido y que vienen establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y que constituyen derecho mínimo necesario, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del TRELTL y en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, suscrito el 28 de Junio de 2013 y publicado en el B.O.E. n.º 181 de 30 de Julio de 2013, en todos aquellos permisos que no vienen expresamente contemplados en el Convenio.

Artículo – 32.º- Excedencia forzosa.

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador/a, y en el caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo – 33.º- Excedencia voluntaria.

1. Los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor o inferior a cuatro meses y no mayor o superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea, especialidad o categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

2. 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 sea 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 tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para tender al cuidado de un familiar hasta 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 retributiva.

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

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

Cuando un nuevo sujeto/a causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

No obstante, cuando trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva al puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

En todo lo no contemplado en el presente artículo de Excedencia Voluntaria se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del TRET.

Capítulo VI

Beneficios sociales y asistenciales

Artículo 34.º- Prevención de riesgos laborales.

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

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

Presidente:	El Director de la Empresa o persona en quien delegue.
Secretario:	Un Técnico del Servicio de Prevención.
Vocales:	El responsable de Seguridad. El Delegado de Prevención.

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

El Plan de Prevención, las Evaluaciones, fichas de riesgos y el Plan de Emergencia se entrega una copia al Delegado de Personal-Delegado de Prevención y se actualizará al menos cada dos años o antes si fuera necesario en función de cambios de instalaciones, productos o procesos productivos.

Artículo 35.º- Revisión médica-salud laboral.

Se realizará una revisión médica según el periodo que estime la coordinadora de vigilancia de la salud, para todo el personal, la Dirección establecerá los medios oportunos para pasar la citada revisión, que consistirá, cuanto menos en:

- Análítica de sangre
- Análítica de orina
- Pruebas visuales
- Pruebas audiometrías

En esta revisión se indicará específicamente sobre los posibles problemas auditivos del personal de Cogeneración, Mantenimiento o cualquier otro que por razón de su trabajo deba permanecer habitualmente en la zona de los motores.

El resultado del reconocimiento se entregará a cada trabajador.

La revisión médica se efectuará en horas de trabajo, y si esto no fuera posible, la Empresa facilitará los medios necesarios para que el trabajador pase la revisión.

Artículo 36.º- Ropa de trabajo y medios de protección laboral.-

La empresa dotará anualmente a todo el personal de la ropa de trabajo y los medios de protección laboral, consistente en, dos uniformes de ropa de trabajo, uno en verano y otro en invierno, el trabajador se compromete a mantener y cuidar la ropa y tenerla en las debidas condiciones para su uso, corriendo de su parte y a su cargo la limpieza y conservación de las citadas prendas.

Que consistirán en las siguientes prendas:

ROPA DE VERANO	ROPA DE INVIERNO
2 Pantalones	2 Pantalones
3 Camisas	3 Camisas
1 Par de zapatos	1 Par de zapatos
2 Chaquetillas	2 Chaquetillas
1 Chaquetón	1 Chaquetón

La fecha de entrega de la ropa de trabajo será:

Verano: Antes del 30 de junio de cada año.

Invierno: Antes del 31 de diciembre de cada año.

Así mismo, los puestos de trabajo que por sus características así los requieran (Mecánicos, etc.), serán provistos de todos los medios de protección personal indicados en la normativa de Seguridad e higiene Laboral.

Todo el personal deberá ir correctamente uniformado en todo momento en que preste su trabajo en la empresa, haciendo uso inexcusable de los medios de ropa y protección laboral suministrados por la empresa.

Artículo 37.º- Jubilación anticipada y parcial.

Tendrán derecho a jubilarse, en su modalidad contributiva, los trabajadores que, además de la general exigida en el apartado 1 del artículo 124 de la LGSS reúnan las condiciones establecidas en el art. 161 de la LGSS en concreto:

a) Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. (Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos).

b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161 de la LGSS se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.

Aplicación de los porcentajes a atribuir a los años cotizados para la pensión de jubilación

Los porcentajes a que se refiere el número 2.º del apartado 1 del artículo 163 de la LGSS serán sustituidos por los siguientes:

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100.

Respecto de la jubilación anticipada y parcial, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento

JUBILACIÓN PARCIAL

1.- Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 6 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 9 meses	65 años

La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la norma 2.ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera de la LGSS, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Jornada residual

Las horas de trabajo correspondientes a la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total de la jornada residual acordada

Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de un mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima.

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

3. El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial

SISTEMA TRANSITORIO JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.- Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha, al sistema de jubilación parcial recogido en el Convenio Colectivo 2010-2012; y siempre que los representantes de los trabajadores y las empresas hayan comunicado antes del 15-4-2013 y puesto a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social el plan de jubilación parcial, recogidos en el convenio colectivo (2010-2012) así como la certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o se produzca con posterioridad al 1 de abril de 2013, seguirá siendo de aplicación la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la nueva Ley, a todas las pensiones de jubilación parcial que se causen antes de 1 de enero de 2019.

Artículo 38.º- Póliza de accidentes y enfermedad.

Se establecerá una póliza por un capital de 25.000,00 euros para casos de muerte y/o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo, accidente no laboral o enfermedad.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 39.º- Principios.

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

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

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

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

En lo no previsto en este artículo referente a las sanciones a los trabajadores, se estará lo dispuesto en el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (código convenio n.º 99004235011981), suscrito con fecha 16 de Julio de 2015 y publicado en el B.O.E. número 198 de fecha 19 de Agosto de 2015.

Artículo 40.º- Graduación de las faltas.

Apartado (1)

SE CONSIDERAN FALTAS LEVES:

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

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

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

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

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Apartado (2)

SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES:

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

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

c) No comunicar con la puntualidad debida los datos que tengan incidencia en la Seguridad Social o Agencia Tributaria. La omisión maliciosa y el falseamiento de dichos datos se considerarán falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

Apartado (3)

SE CONSIDERAN FALTAS MUY GRAVES:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

k) El acoso sexual.

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

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

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

Artículo 41.º- Sanciones.

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

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

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

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

Artículo 42.º- Cancelación.

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

Capítulo VIII

Representación de los trabajadores

Artículo 43.º- Funciones y garantías.

En cuanto a las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores se estará a lo dispuesto al efecto en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44.º - Derechos Sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

El Delegado de Personal dispondrá de 15 horas mensuales para funciones propias de su cargo.

Artículo 45.º - Información.

La información que legalmente deba facilitarse al Delegado de Personal se entregará conforme a las Disposiciones Legales vigentes, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga carácter de reservada.

Capítulo IX

Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 46.º- Igualdad de trato y oportunidades.

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho

fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de la Industria Química, como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio a trabajador, se entenderán a todas las personas, sea hombre o mujer.

Igualmente la Empresa tiene a disposición de sus trabajadores un Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación, que contribuirá a mejorar y desarrollar un entorno de trabajo adecuado

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de "igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres" y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía o del grupo de empresas y estará afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, grupo de empresas.

Artículo 47.º- Conciliación de la vida familiar y laboral.

Estas materias se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general, y por la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como por demás normas concordantes que lo desarrollen y que en cada momento se encuentren vigentes.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera.- Género neutro.

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras

Disposición adicional segunda.- Condiciones del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Disposición adicional tercera.- Medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

a) Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

b) Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

3. Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

a) Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

b) Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

c) Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

c) Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e) Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Disposiciones finales

Disposición final primera.

Los artículos que están redactados en el presente Convenio, están redactados conforme a la Legislación y el Estatuto de los Trabajadores actualmente vigentes, en caso de producirse alguna modificación que afecte a alguno de los artículos que están contemplados en este Convenio, los citados artículos cambiarán su redacción para adaptarse a la Legislación o el Estatuto de los Trabajadores que estén vigentes en cada momento.

Disposición final segunda.

Con carácter supletorio, en lo no pactado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto a la Legislación Vigente, el Estatuto de los Trabajadores y en el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (código de convenio nº 99004235011981), suscrito con fecha 16 de Julio de 2015 y publicado en el B.O.E. número 198 de fecha 19 de Agosto de 2015 y en normas de general aplicación.

Disposición final tercera.

En las tablas Salariales anexas al presente Convenio, se especifican las retribuciones anuales totales, por grupos profesionales.

Disposición final cuarta.

De común acuerdo entre las partes firmantes del presente convenio, acuerdan para el año 2017, dejar sin efecto el presente Convenio de la Empresa Sertego Servicios Medioambientales, S.L.U., para su centro de trabajo de Valle

de Escombreras-Cartagena (Murcia), suscrito para los años 2014, 2015, 2016, y proceder a sustituirlo íntegramente por el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (código de convenio n.º 99004235011981) y las tablas salariales del citado Convenio, suscrito con fecha 16 de julio de 2015 y publicado en el B.O.E. número 198 de fecha 19 de Agosto de 2015, para los años 2015, 2016 y 2017, acogiéndose a todo su artículo y normativa legal existente en el mencionado convenio y las tablas salariales que estén en vigor en el referido convenio, el citado convenio entrara en vigor y se aplicara a todo el personal del citado centro de trabajo, desde el día 01 de Enero de 2017, siendo su duración y vigencia la que esta estipula en el referido el XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Disposición final quinta.

Las partes se reconocen capacidad legal para la negociación de este convenio de conformidad con los artículos 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos del cumplimiento en lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación se relacionan los miembros de la Comisión Negociadora y su Representación:

POR SERTEGO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.U.

Santiago Calejero Borao DNI 53051197-H

José María Álvarez García DNI 22508097-K

POR REPRESENTACIÓN SOCIAL

Juan Agustín Hernández Ferrer CCOO DNI 22925114-W

Quienes se reconocen expresamente y mutuamente legitimidad y capacidad, para negociar y firmar el presente Convenio conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

SERTEGO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.U.-CENTRO DE CARTAGENA

TABLA SALARIAL AÑO 2014

ANEXO-I

TABLA SALARIAL 2014 DEFINITIVA
SUBIDA SALARIAL - (00,00%)

s/convenio 2014-2015-2016

NIVELES	PUESTO	Sal. Clasif.	Antigüedad	Plus 2T	Plus 3T	Plus 3T+fest.	Plus Conv.	Transp.	Noches	Retén	H. Extras	Pagas Extras
I	Operador	914,84	17,97	45,42	68,11	195,27		5,88	10,54		10,33	914,84
II	Operador	991,08	17,97	68,11	91,41	240,65		5,88	12,64		12,18	991,08
III	Operador	1073,41	17,97	90,80	113,51	295,17		5,88	14,78		13,65	1073,41
III	Aux-Admtvo.	1073,41	17,97	90,80	113,51	295,17		5,88	14,78		13,65	1073,41
IV	Ofic. Admint.	1204,59	17,97	113,51	136,23	362,15		5,88	17,71		14,65	1204,59
IV	Operador	1204,59	17,97	113,51	136,23	362,15		5,88	17,71	117,60	14,65	1204,59
IV	Analista	1204,59	17,97	113,51	136,23	362,15		5,88	17,71		14,65	1204,59
V	Panelista	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66	117,60	15,67	1539,98
			17,97					5,88				
V	Adj. Explot.	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38	258,57	5,88	20,66		15,67	1539,98
V	Coord. Labor.	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66		15,67	1539,98
V	Coord. Mto.	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66	117,60	15,67	1539,98
V	Coord. Planta	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66		15,67	1539,98

Transporte y Plus Retén, según Convenio 2014-2015-2016-2017

Fdo. Juan Agustin Hernandez Ferrer
Delegado de Personal

Fdo. Santiago Calajero Borao
Gerente

Fdo. Jose Maria Alvarez Garcia
RRL

SERTEGO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.U.-CENTRO DE CARTAGENA

TABLA SALARIAL AÑO 2015

ANEXO II

TABLA SALARIAL 2015 DEFINITIVA
SUBIDA SALARIAL - (00,00%)

s/convenio 2014-2015-2016

NIVELES	PUESTO	Sal. Clasif.	Antigüedad	Plus 2T	Plus 3T	Plus 3T+fest.	Plus Conv.	Transp.	Noches	Retén	H. Extras	Pagas Extras
I	Operador	914,84	17,97	45,42	68,11	195,27		5,88	10,54		10,33	914,84
II	Operador	991,08	17,97	68,11	91,41	240,65		5,88	12,64		12,18	991,08
III	Operador	1073,41	17,97	90,80	113,51	295,17		5,88	14,78		13,65	1073,41
III	Aux-Admtvo.	1073,41	17,97	90,80	113,51	295,17		5,88	14,78		13,65	1073,41
IV	Ofic. Admint.	1204,59	17,97	113,51	136,23	362,15		5,88	17,71		14,65	1204,59
IV	Operador	1204,59	17,97	113,51	136,23	362,15		5,88	17,71	117,60	14,65	1204,59
IV	Analista	1204,59	17,97	113,51	136,23	362,15		5,88	17,71		14,65	1204,59
V	Panelista	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66	117,60	15,67	1539,98
			17,97					5,88				
V	Adj. Explot.	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38	258,57	5,88	20,66		15,67	1539,98
V	Coord. Labor.	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66		15,67	1539,98
V	Coord. Mto.	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66	117,60	15,67	1539,98
V	Coord. Planta	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66		15,67	1539,98

Transporte y Plus Retén, según Convenio 2014-2015-2016-2017

Fdo. Juan Agustin Hernandez Ferrer
Delegado de Personal

Fdo. Santiago Calajero Borao
Gerente

Fdo. Jose Maria Alvarez Garcia
RRLL

SERTEGO SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.L.U.-CENTRO DE CARTAGENA

TABLA SALARIAL AÑO 2016

ANEXO-III

TABLA SALARIAL 2016 DEFINITIVA
SUBIDA SALARIAL - (00,00%)

s/convenio 2014-2015-2016

NIVELES	PUESTO	Sal. Clasif.	Antigüedad	Plus 2T	Plus 3T	Plus 3T+fest.	Plus Conv.	Transp.	Noches	Retén	H. Extras	Pagas Extras
I	Operador	914,84	17,97	45,42	68,11	195,27		5,88	10,54		10,33	914,84
II	Operador	991,08	17,97	68,11	91,41	240,65		5,88	12,64		12,18	991,08
III	Operador	1073,41	17,97	90,80	113,51	295,17		5,88	14,78		13,65	1073,41
III	Aux-Admtvo.	1073,41	17,97	90,80	113,51	295,17		5,88	14,78		13,65	1073,41
IV	Ofic. Admint.	1204,59	17,97	113,51	136,23	362,15		5,88	17,71		14,65	1204,59
IV	Operador	1204,59	17,97	113,51	136,23	362,15		5,88	17,71	117,60	14,65	1204,59
IV	Analista	1204,59	17,97	113,51	136,23	362,15		5,88	17,71		14,65	1204,59
V	Panelista	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66	117,60	15,67	1539,98
			17,97					5,88				
V	Adj. Explot.	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38	258,57	5,88	20,66		15,67	1539,98
V	Coord. Labor.	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66		15,67	1539,98
V	Coord. Mto.	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66	117,60	15,67	1539,98
V	Coord. Planta	1539,98	17,97	136,23	158,95	431,38		5,88	20,66		15,67	1539,98

Transporte y Plus Retén, según Convenio 2014-2015-2016-2017

Fdo. Juan Agustin Hernandez Ferrer
Delegado de Personal

Fdo. Santiago Calajero Borao
Gerente

Fdo. Jose Maria Alvarez Garcia
RRL