



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Cogersa, S.A.U., en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Cogersa, S.A.U. (expediente C-012/2013, código 33001962011989), a través de medios electrónicos ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 31 de enero de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo a 26 de marzo de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012 (publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-06274.

En Serín, a 31 de enero de 2013.

Acta de otorgamiento final

ACTA DE LA SÉPTIMA REUNIÓN DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMPAÑÍA PARA LA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS EN ASTURIAS, S.A.U. (COGERSA)

En las oficinas del centro de tratamiento de residuos en Serín, a las 12.30 horas del día 31 de enero de 2013, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, estando presentes:

Por una parte:

- Representantes de la empresa:
 - Santiago Fernández Fernández.
 - Belén Marquínez Mendizábal.
 - Abel Iglesias Rozada.
 - Estefanía Serrano Palicio.

Por otra parte:

- Representantes de los trabajadores:
 - José Ramón Soto Sánchez (representante UGT).
 - Mercedes Canal Toraño (representante UGT).
 - Jesús Manuel García García (representante UGT).
 - José Luis García Cordero (representante USO).
 - José Ramón González García (representante USO).
 - Mauro González Martínez (representante USO).
 - Juan Carlos Menéndez Suárez (representante USO).
 - Santiago Fernández Fernández (representante CC.OO.).
 - Carmen García Cañada (representante independiente).

Todos ellos en representación de los trabajadores que prestan servicios para la empresa Compañía para la Gestión de Residuos Sólidos en Asturias (en adelante, Cogersa).



Tras lectura y acuerdo de ambas partes del texto final de Convenio se procede a su aprobación, firmándose a tal efecto, el presente acta que completa las negociaciones en él recogidas.

Y en prueba de conformidad con lo que se ha expuesto, firman la presente Acta las respectivas representaciones en el lugar y fecha indicados, dándose por finalizada la reunión.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "COMPAÑÍA PARA LA GESTIÓN DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS EN ASTURIAS, S.A.U. (COGERSA)" 2012-2013

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo primero.—*Partes negociadoras del Convenio y ámbito de aplicación.*

- 1.1. El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la Compañía para la Gestión de los Residuos Sólidos en Asturias, S.A.U. (Cogersa), y la representación legal de los trabajadores.
- 1.2. El presente convenio colectivo es de obligatoria aplicación y por el se regulan las relaciones laborales entre la empresa Compañía para la Gestión de los Residuos Sólidos en Asturias, S.A.U. (Cogersa), y sus trabajadores en todo el ámbito territorial del Principado de Asturias.

Artículo segundo.—*Vigencia y denuncia.*

- 2.1. El presente convenio entrará en vigor el mismo día de su publicación, pero retrotraerá sus efectos, salvo disposición expresa en contrario en el propio convenio, al día 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.
- 2.2. El presente convenio se entiende denunciado expresamente al final de su vigencia, sin necesidad de realizar comunicación alguna, debiendo iniciarse las negociaciones del siguiente convenio dentro del último mes de su vigencia.

Artículo tercero.—*Comisión Paritaria.*

- 3.1. Para la vigilancia de todo lo pactado en este convenio colectivo, se constituye una Comisión Paritaria, compuesta por diez miembros: Cinco personas designadas por la dirección de la empresa y cinco a designar por el Comité atendiendo al principio de proporcionalidad. Será convocada mediante comunicación de la Dirección de la Empresa o del Comité de Empresa a la otra parte, con veinticuatro horas de antelación al inicio de la sesión y fijando los asuntos a tratar. Con carácter previo a la reunión cada parte comunicará a la otra las personas que las representen.
- 3.2. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
 - Interpretación del convenio en su aplicación práctica.
 - Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el presente convenio.
 - Vigilancia del cumplimiento de lo acordado en el presente convenio.
 - Aplicación de la cláusula de revisión salarial.
 - Análisis y concesión de préstamos en casos excepcionales.
- 3.3. Los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta, se reflejarán en acta que firmarán todos los presentes y tendrán carácter vinculante para ambas representaciones y para el ámbito general del convenio.
- 3.4. El domicilio de la Comisión Paritaria será la sede de la empresa.
- 3.5. La Comisión Paritaria queda integrada conforme acuerdo de las partes por los miembros que sean nombrados en el acta de constitución de la misma.
- 3.6. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, las partes someterán la cuestión a un procedimiento de mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Artículo cuarto.—*Remisión.*

- 4.1. En todo lo no estipulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de la Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, que sustituye la Ordenanza Laboral; y en su defecto a la normativa vigente en cada momento que resulte de aplicación.
- 4.2. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.
- 4.3. Las condiciones más beneficiosas que venga disfrutando cada trabajador a la entrada en vigor de este convenio, le serán respetadas en su totalidad.



CAPÍTULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo quinto.—*Jornada Laboral.*

- 5.1. La jornada laboral será de 38 horas semanales de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del convenio.
- 5.2. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al inicio como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en prendas de trabajo y en disposición de realizar su labor.
- 5.3. La distribución de la jornada pactada a realizar durante la vigencia del convenio se realiza en base a las exigencias de los diferentes servicios y plantas de tratamiento, conforme se recoge en el anexo II: Horario de trabajo. Las mismas estarán expuestas en el tablón de anuncios junto con el calendario laboral.
- 5.4. Los excesos sobre las jornadas pactadas serán considerados como extraordinarios, excepto acuerdo en contrario de la empresa, el trabajador y la representación de los trabajadores. Los trabajadores de administración podrán de acuerdo con su Responsable directo, acumular el tiempo equivalente a dos jornadas de trabajo que permitirá generar dos días de descanso, no acumulables a vacaciones, puentes o festivos.
- 5.5. Todo trabajador o trabajadora dispondrá de veinte minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que serán retribuidos y no recuperables. Podrán existir acuerdos puntuales para puestos especiales de trabajo, que deberán ser aprobados por empresa, trabajador y comité de empresa.
- 5.6. La jornada ordinaria se distribuirá de lunes a domingo, según las condiciones de funcionamiento de cada una de las plantas o Servicios.
- 5.7. El día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres, será considerado como festivo, retribuido, no laborable ni recuperable.
- 5.8. Habrá un día de permiso por asuntos propios. El día de asuntos propios deberá ser disfrutado de enero a diciembre del año natural y no podrá acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas o a permisos por descansos, ni podrá coincidir su disfrute en día anterior o posterior a los días festivos de ámbito local, autonómico o nacional. No podrán coincidir en su disfrute dos trabajadores que realicen la misma tarea en un mismo servicio. Deberá solicitarse con una antelación mínima de 10 días y su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. Si coincidiesen dos o más peticiones, se atenderá al orden por fecha de recepción de la solicitud.
- 5.9. Cuando un festivo coincida con jornada de descanso semanal, éste se disfrutará en las mismas condiciones que las establecidas en el artículo 7.2 que regula lo referente al disfrute de los descansos compensatorios.

Artículo sexto.—*Jornadas especiales.*

Dadas las características de los servicios que se prestan, se contemplan además de la jornada normal de trabajo, anteriormente referida, los siguientes tipos de jornadas especiales:

- 6.1. Jornada nocturna: Es aquella en la que se realiza el trabajo entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Esta jornada siempre se realizará de forma continuada.
- 6.2. Jornada a turnos: Es la jornada en la que periódicamente el trabajador cambia su horario entre los diferentes turnos de funcionamiento de la planta o Servicio. No se considerará jornada a turnos aquella cuya hora de inicio se modifica dentro del mismo turno de trabajo.
- 6.3. Jornada de festivos: Es aquella que se realiza durante el tiempo que en jornada ordinaria corresponda al descanso semanal o al de festivos que se produzcan. El trabajador que preste servicios durante esos días tendrá derecho a un día de descanso compensatorio.
- 6.4. Jornadas en plantas a 24 horas: Dadas las características de determinadas instalaciones, que exigen la presencia permanente de personal, se planificarán jornadas especiales en horarios y descansos para operarios que se encuentren asignados a plantas que funcionan en este régimen:

La jornada habitual de trabajo será de 8 horas diarias, definiéndose un turno de mañana, otro de tarde y otro de noche en función de la organización del funcionamiento de la planta.

La jornada total se computará anualmente, compensándose los excesos horarios mediante descansos. Estos descansos serán acordados entre trabajador y empresa, debiendo esta última programarlos en función de las necesidades de la explotación con una antelación de 48 horas, excepto por paradas no programadas en cuyo caso los descansos serán contabilizados desde el primer turno no trabajado.

Artículo séptimo.—*Descansos.*

- 7.1. En aquellos servicios o plantas que puedan ser programadas, se elaborará un calendario de descansos compensatorios entre la empresa y el trabajador o el comité que solo podrá ser alterado por necesidades del servicio debidamente justificadas.
- 7.2. Los descansos compensatorios correspondientes a festivos intersemanales se disfrutarán por solicitud del trabajador y aprobación de la empresa. El trabajador deberá solicitarlo por escrito con 96 horas de antelación, no pudiendo solicitarlo simultáneamente más del 5% de los trabajadores de cada planta o Servicio. Los descansos se concederán por estricto orden de solicitud, excepto en fechas señaladas donde sea previsible que existan más solicitudes que permisos, en cuyo caso se adjudicarán de forma rotativa entre todos los interesados, para



lo cual se realizará, en el mes de octubre, finalizado el período vacacional de la plantilla, un calendario según se hayan disfrutado permisos en fechas similares en otras ocasiones. La empresa dará contestación por escrito con una antelación mínima de 72 horas. Estos descansos podrán suspenderse siempre que las exigencias de cumplimiento de los trabajos así lo exijan.

7.3. Estos descansos podrán acumularse por acuerdo entre la empresa y el trabajador o el Comité de Empresa.

Artículo octavo.—*Vacaciones.*

8.1. Todo el personal tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones. El inicio del período vacacional no podrá coincidir con el día de descanso, ni con el día laborable anterior al descanso.

8.2. La empresa se compromete a que el período vacacional del personal se produzca desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre excepto aquellos puestos en que por necesidades del servicio no pudieran disfrutarse en estos meses entendiéndose respecto de ellos que, el período de vacaciones queda comprendido entre los días 1 de mayo al 30 de octubre. En todo caso, queda a salvo la petición expresa del trabajador de disfrutarlas en otra época del año.

El calendario vacacional se establecerá en cada servicio antes del mes de febrero y se elaborará entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

8.3. El trabajador percibirá durante este período una retribución igual a la devengada por todos los conceptos salariales en jornada ordinaria conforme a su nivel salarial durante el mismo período de tiempo, excluidos festivos y horas extra.

En caso de incapacidad temporal que coincida con el período vacacional determinado en el calendario de vacaciones, se suspenderán estas, quedando pendiente el período no disfrutado para serlo de acuerdo con la empresa y antes de finalizar el año natural.

Artículo noveno.—*Permisos retribuidos.*

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación mediante documento oficial, tendrá derecho a los siguientes permisos, retribuidos a razón del salario total:

- a) Veinte días naturales por matrimonio o establecimiento de pareja de hecho. Este permiso se disfrutará una única vez a lo largo de la relación contractual del trabajador con Cogersa.
- b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o a más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en dos días naturales más.
- c) Por el fallecimiento de parientes se tendrá derecho a los siguientes permisos en función del grado de parentesco:
 - c.1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o parientes hasta el segundo grado (padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos), ya sea por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o a más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en dos días más.
 - c.2. Un día natural en caso de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado (tíos y sobrinos), ya sea por consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o a más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en dos días más.
- d) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el trabajador tendrá derecho a los siguientes permisos en función del grado de parentesco:
 - d.1. Tres días naturales en caso de cónyuge o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (padres o hijos). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o de más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en dos días naturales más.
 - d.2. Dos días naturales en caso de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, abuelos o nietos). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o a más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en dos días naturales más.
- e) Un día natural por matrimonio de padres, hijos o hermanos. Cuando la celebración del matrimonio tuviera lugar fuera de la provincia o a más de cien kilómetros, el permiso se ampliará en un día más. También se ampliará a dos días si el trabajador está a jornada nocturna.
- f) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- g) Un día por separación judicial o divorcio del trabajador, debiendo acreditarse esta situación con la correspondiente resolución judicial.
- h) Se concederán los días necesarios o por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Se concederán permisos para la asistencia a consulta médica o de especialistas, de forma fraccionada, hasta un máximo de dieciséis horas anuales.
- j) Un día por asistencia al reconocimiento médico de empresa, cuando el trabajador acuda efectivamente a realizar el mismo.



- k) Se concederán los permisos necesarios para la realización de exámenes de perfeccionamiento profesional y/o académicos, reglados, así como por renovación del permiso de conducir a los conductores de la empresa, no superando tres jornadas de trabajo dentro del año natural.
- l) En lo referente a los cambios derivados de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (cuidado de hijos menores, trabajadora embarazada, permisos de maternidad y paternidad, etc.), se estará a lo dispuesto en la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera pareja de hecho aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto. La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho.

Artículo décimo.—*Licencias sin sueldo.*

Por causas razonables y justificadas, el trabajador que lo solicite tendrá derecho cada año natural a la concesión de hasta veintidós días de permiso sin sueldo, que se concederán, salvo necesidades del servicio, y en fracciones mínimas de una semana natural.

Artículo decimoprimer.—*Excedencias.*

- 11.1. Será de aplicación en materia de excedencias lo establecido en el Convenio General del Sector, sin perjuicio de las siguientes especialidades:
 - a) Voluntaria. A todo trabajador fijo de plantilla y con un año de antigüedad, previa petición escrita, se le reconocerá el derecho a excedencia, con reserva de plaza, por un período superior a un año e inferior a cinco años, debiendo solicitar la incorporación con 30 días de antelación a su finalización. Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si no han transcurrido al menos dos años desde la terminación de la anterior excedencia.
 - b) Maternidad/Paternidad. Se considerará excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y mantenimiento de la antigüedad, la excedencia por uno o dos años del trabajador, para atender al cuidado de un hijo.
 - c) Excedencias especiales o forzosas. La excedencia es forzosa cuando el trabajador haya sido designado o elegido para un cargo público o elegido para un cargo sindical o cuando el cumplimiento de un deber público y personal le imposibilite la prestación del trabajo en más de un 20 por ciento de las horas laborales en un período de tres meses. Esta excedencia tendrá la misma duración que la causa que lo motiva.
- 11.2. Los casos específicos que puedan presentarse serán tratados por la dirección de la Empresa y el Comité de la misma. El Comité de Empresa recibirá comunicación de la solicitud y su concesión.
- 11.3. Las bajas que se produzcan en la plantilla por excedencia forzosa o con reserva de puesto de trabajo, podrán ser cubiertas mediante contratos de interinidad en los que se exprese la identidad de la persona sustituida y el plazo previsto inicialmente de duración de la excedencia.

CAPÍTULO III

ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo decimosegundo.—*Retribuciones.*

- 12.1. Las retribuciones del personal afectado por este Convenio, están compuestas por Salario Base y Complementos del mismo, y serán satisfechos por liquidaciones de períodos mensuales.
- 12.2. En todo caso, el trabajador, con independencia de su modalidad contractual y del régimen que haya sido contratado (incluido primer empleo) debe percibir el mismo salario que el previsto en el presente convenio para su categoría y grupo profesional.
- 12.3. Todo trabajador de plantilla tendrá derecho a un anticipo en cuantía no superior al 70% del salario que devengue en ese mes en su jornada ordinaria.

Artículo decimotercero.—*Salario base.*

- 13. Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo. Su cuantía será igual para todos los trabajadores pertenecientes al mismo nivel de clasificación según se detalla en la tabla salarial, anexo I.

Artículo decimocuarto.—*Gratificaciones extraordinarias.*

- 14. Serán cuatro al año, cada una de ellas equivalente a una mensualidad del salario base más antigüedad:
 - a) Paga de Beneficios: Abonable con la nómina del mes de marzo y devengada durante el año natural anterior.
 - b) Paga de Verano: Abonable con la nómina de junio y devengada durante el primer semestre del año.
 - c) Paga de Otoño: Abonable con la nómina del mes de septiembre y devengada entre los días 1 de octubre a 30 de septiembre inmediatos anteriores a su abono.
 - d) Paga de Navidad: Abonable antes del 20 de diciembre y se devengará en el segundo semestre del año.



Artículo decimoquinto.—*Otras retribuciones.*

A) Complementos personales:

A.1) De antigüedad:

Consistirá en el abono de tres primeros bienios al cinco por ciento y posteriores quinquenios al diez por ciento, sobre los salarios bases de cada categoría.

A.2) Prima anual ligada al absentismo:

Abonable en el mes de enero del año siguiente, compuesta como sigue para los diferentes años de vigencia:

Años 2012 y 2013.

2,5% del salario base anual cuando a título individual el trabajador no tenga ningún día de baja por enfermedad común o accidente no laboral al año; 2% del salario base anual cuando a título individual el número de días de baja por enfermedad común o accidente no laboral al año sea entre uno y siete días.

B) Complementos por las características del puesto de trabajo:

B.1) De festivos:

Por cada jornada festiva trabajada se abonará una Prima de Festivo de importe del 6 por ciento del salario base mensual de la categoría. Cuando el festivo sea nocturno se calculará sobre el salario base más la nocturnidad.

B.2) De nocturnidad:

El trabajo durante la noche tendrá un plus del veinticinco por ciento del salario base de la categoría.

B.3) De Turnicidad:

Se establece un plus de 55 € por mes para los trabajadores que presten efectivamente sus servicios en régimen de turnos.

B.4) De tóxicos, penosos y peligrosos:

Los puestos de trabajo relacionados como tóxicos, penosos y peligrosos en la tabla salarial llevarán un plus del 20 por ciento del salario base mensual.

Los trabajadores que presten sus servicios en el Horno Incinerador y Frente de Vertido de RNP, percibirán un plus total de tóxico y penoso equivalente al 25% del salario base de su categoría.

A partir del 1 de enero de 2009 lo cobrarán los trabajadores de la planta de Inertización y Frente de Vertido de RP.

B.5) Plus específico:

En la cuantía que para cada categoría y puesto de trabajo figura en la Tabla Salarial. Su percepción es incompatible con el plus de tóxicos, penosos y peligrosos, sustituyéndolo en los puestos de trabajo y niveles para los que se establece.

B.6) De domingos:

Los trabajadores que presten sus servicios dentro de su jornada habitual en domingo percibirán 20 € por jornada trabajada. El devengo de este plus está condicionado a la concurrencia de la efectiva prestación que retribuye.

B.7) De domingos en plantas a 24 horas:

Los trabajadores que presten sus servicios dentro de su jornada habitual los domingos percibirán 25 € por jornada trabajada. El devengo de este plus está condicionado a la concurrencia de la efectiva prestación que retribuye.

B.8) De incremento carga de trabajo:

Los trabajadores que realicen labores superiores a las habituales de su categoría, como es el boleo en la recogida percibirán un plus mensual de 40 €/mes. El devengo de este plus está condicionado a la concurrencia de la efectiva prestación que retribuye.

Desde el 1 de enero de 2009, los trabajadores que realicen el turno de mañana en la báscula, nivel 15, percibirán un plus por carga de trabajo de 90 €/mes (revisable con IPC).

B.9) De Reducción de descanso diario:

Desde el 1 de enero de 2009, aquellos trabajadores que a petición de la empresa tengan que realizar un cambio de turno dentro de su puesto de trabajo, reduciendo su descanso diario a menos de 12 horas, percibirán 40 € por cada vez que se produzca dicha situación.

B.10) De complemento de disponibilidad:

Desde el 1 de enero de 2009, los trabajadores que por petición expresa de la dirección se encuentren a disposición de la de compañía para la prestación de servicios de urgencia fuera de su horario de trabajo, tanto en días laborables como en fines de semana y festivos tendrán derecho a cobrar un complemento salarial denominado "Plus de disponibilidad".



Dicho complemento se devengará mensualmente, durante los meses en los que la empresa requiera tal disponibilidad según el régimen de guardias fijado por la compañía, y será abonado con carácter mensual.

El importe de dicho complemento será de 64,62 € por cada semana en que se encuentre disponible. Este complemento estará sujeto al régimen de revisión e incrementos que los firmantes del convenio acuerden expresamente. Independientemente del lugar en que se encuentre el trabajador la retribución por kilometraje será la correspondiente a 60 km (ida y vuelta).

Como consecuencia de su naturaleza de complemento del puesto de trabajo y dado que su percepción está condicionada al hecho de encontrarse efectivamente a disposición de la compañía, este complemento salarial tendrá el carácter de no consolidable.

B.11) De complemento de especial responsabilidad:

El personal incluido dentro del nivel 2 al cual le sean asignadas por decisión de la dirección determinadas funciones y responsabilidades que puedan exceder de las ordinarias de su puesto de trabajo y categoría profesional percibirá, por decisión de la dirección y siempre que dichas funciones y responsabilidades le sean efectivamente asignadas y ejercidas por los trabajadores, un complemento salarial denominado "Plus de especial responsabilidad".

Dicho complemento se devengará mensualmente, durante los meses en los que los trabajadores realicen y asuman efectivamente dichas funciones por decisión de la dirección y será abonado con carácter mensual.

El importe de dicho complemento será de 266,03 euros brutos mensuales. Este complemento estará sujeto al régimen de revisión e incrementos que los firmantes del convenio acuerden expresamente.

Como consecuencia de su naturaleza de complemento del puesto de trabajo y dado que su percepción está condicionada al hecho de realizar efectivamente las funciones encomendadas por la compañía, este complemento salarial tendrá el carácter de no consolidable.

C) Indemnizaciones y suplidos.

C.1) Kilometraje:

El precio del kilómetro queda establecido en 0.25 €.

Las diferencias entre este importe y el importe máximo previsto en la normativa fiscal sufrirán las retenciones y descuentos que procedan a cargo del trabajador, conforme el art. 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

C.2) Media dieta:

El precio de la media dieta será de 10 €, y se devengará cuando el trabajador, por razones de prolongación de la jornada de trabajo se vea obligado a realizar la comida o la cena fuera de su domicilio.

También devengará media dieta el trabajador que prestando el servicio de recogida realice una jornada que alcance una duración superior a nueve horas de trabajo en un día y se vea obligado a realizar la comida o la cena fuera de su domicilio.

No obstante ello, la empresa abonará mediante la presentación de los justificantes y facturas correspondientes el exceso del importe de la comida que haya tenido que realizar, cuando razonablemente sea insuficiente la cuantía establecida.

C.3) Manutención y alojamiento:

Los gastos originados por pernoctar fuera del domicilio serán satisfechos contra las correspondientes facturas, en hostel o pensión previa autorización del gasto por la empresa.

C.4) Trabajo voluntario en día de descanso acumulado:

Aquellos peones y conductores que habiendo acumulado descansos por trabajo en día festivo, y soliciten no disfrutarlos, percibirán por cada día de descanso no disfrutado y trabajado, una retribución compensatoria de 50 €/día.

Artículo decimosexto.—*Horas extras.*

16.1. Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

16.2. Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los distintos servicios en que la actividad consiste, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983 y Real Decreto 2064/1995 y Real Decreto 1890/1999, siendo su realización obligatoria para el trabajador, y computándose y cuantificándose en relación con la periodificación de jornada pactada en el art. 5.1 de este convenio.

16.3. A las horas extraordinarias se aplicará lo dispuesto en el artículo 6 de este convenio y el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.



16.4. La retribución de dichas horas extraordinarias será el 155% de la hora ordinaria para cada categoría. Cuando las horas sean nocturnas se considerará el plus de nocturnidad para su cálculo.

Artículo decimoséptimo.—*Revisión salarial.*

17.1. Para los años 2012 y 2013 no habrá incrementos salariales.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES SOCIALES Y PROFESIONALES

Artículo decimooctavo.—*Préstamos sin interés.*

18.1. Se establece un fondo de cien mil euros (100.000 €), destinado a la concesión de préstamos sin interés, dentro de las previsiones de la normativa aplicable. La suma de todos los préstamos concedidos en cada momento no superará el fondo asignado a este fin. La concesión de estos préstamos se regulará por las siguientes normas:

- a) Cuantías de los préstamos y plazos de carencia:
 - a.1) Préstamo personal hasta un tope de 2.500 €. Entre la finalización del anterior y la solicitud de uno nuevo habrá de mediar un plazo de carencia de tres meses.
 - a.2) Préstamo con destino a la compra de automóvil para uso y disfrute del trabajador y medio de transporte para acudir al trabajo o una enfermedad grave justificada del trabajador o de algún miembro de su unidad familiar hasta 6.500 €. Entre la finalización del anterior y la solicitud de uno nuevo habrá de mediar un plazo de carencia de un año.
 - a.3) Préstamo para la compra de vivienda que constituya su residencia habitual, hasta 9.500 €. Entre la finalización del anterior y la solicitud de uno nuevo habrá de mediar un plazo de carencia de dos años.
- b) Para la concesión de préstamos personales el trabajador deberá pertenecer a la plantilla y llevar en la Empresa un mínimo de 6 meses; para la concesión del préstamo del vehículo o enfermedad, la antigüedad deberá ser de 2 años y para el préstamo destinado a la compra de vivienda la antigüedad mínima en la empresa deberá ser de 4 años. En el caso de los préstamos no personales se deberá entregar justificante por el que se solicita el préstamo, en el plazo máximo de 15 días (si dicho justificante no alcanza el tope de crédito concedido, el trabajador devolverá la diferencia el mismo día que presente los justificantes). El préstamo concedido se reintegrará en un máximo de 24 meses en el caso del préstamo personal, 48 meses en el caso del préstamo de automóvil o enfermedad grave y 72 meses en el caso del préstamo de vivienda.
- c) La solicitud del préstamo se llevará a cabo en el registro de Cogersa pudiendo hacerlo el trabajador de forma individual o mediante el Comité de Empresa. Será el registro de Cogersa el que establezca el orden de la solicitud en función del n.º de registro de la solicitud. La empresa informará de cada solicitud al Comité de Empresa, quien firmará a efectos de su control.
- d) La Comisión Paritaria examinará e informará los casos excepcionales a tenor de las necesidades justificadas y situaciones alegadas por el peticionario, valorando la concurrencia de dichas circunstancias excepcionales y proponiendo para estos supuestos tanto la cuantía autorizable en que puede excederse del importe máximo general, así como el plazo de amortización.
- e) A medida que se vayan recuperando cantidades, quedarán automáticamente liberadas para nuevos préstamos.
- f) El trabajador está obligado a soportar las cargas fiscales y sociales, en su caso, que resulten del régimen establecido en este artículo y las imputaciones de rendimientos que como consecuencia de la aplicación de aquella normativa y el art. 26.4 del Estatuto de los Trabajadores le venga impuesta.
- g) En caso de que el trabajador sea liquidado durante el plazo de devolución del préstamo, se compromete a devolver la cantidad pendiente previamente a dicha liquidación, pudiendo la empresa deducir, cuando el importe de la liquidación así lo permita, la cuantía pendiente del préstamo de dicha liquidación final.

Artículo decimonoveno.—*Complemento por incapacidad temporal.*

19.1. En caso de incapacidad temporal, el trabajador percibirá el cien por cien de su salario real en los siguientes supuestos:

- a) Mientras permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- b) Durante el tiempo de hospitalización derivada de enfermedad o accidente común.
- c) Desde el día sexagésimo primero (61) y hasta la finalización de la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea la causa de extinción de la misma.

En razón al establecimiento de este complemento con cargo a la empresa, ésta podrá a través de sus Servicios Médicos, propios o concertados, comprobar la causa y la realidad del proceso que determina la Incapacidad



Temporal. La negativa del trabajador a este control y reconocimiento, determinará la extinción del complemento aquí previsto.

- 19.2. El salario real a abonar por la empresa estará determinado por la retribución bruta mensual que correspondería al trabajador en situación de alta en su puesto de trabajo y jornada que sean de aplicación. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán, previa deducción de la prorrata correspondiente, que haya sido objeto de liquidación y pago durante el período de incapacidad temporal coincidente con el de su devengo.
- 19.3. La percepción de los importes regulados en este artículo compensan y absorben cualesquiera otras indemnizaciones, subsidios, prestaciones o retribuciones que por el mismo período o concepto a favor del trabajador este establecido en cualquier fuente del derecho.
- 19.4. El trabajador dispondrá de un plazo máximo de tres días para presentar en la empresa el correspondiente parte de baja.

Artículo vigésimo.—*Ayudas sociales.*

- 20.1. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una ayuda por matrimonio o formalización de pareja de hecho, por importe de 300 € previa presentación de documento oficial acreditativo. Esta ayuda sólo se disfrutará una única vez a lo largo de la relación contractual.
- 20.2. La empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo de carácter obligatorio para sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias:
 - A) Ramo de vida:
 - Muerte natural: 5.100 €.
 - Incapacidad permanente total y absoluta. 5.100 €.
 - B) Ramo de accidentes:
 - Muerte por accidente laboral: 24.000 €.
 - Incapacidad permanente total y absoluta por accidente laboral: 24.000 €.

La muerte natural se acreditará por certificación literal de la inscripción en el Registro Civil. En los restantes casos la existencia del hecho causante de la indemnización deberá estar reconocida o declarada en resolución administrativa o sentencia judicial firme, entendiéndose, no obstante, que el hecho causante ha ocurrido, a los efectos de la cuantía indemnizatoria y contrato de seguro que lo ampare, en la fecha de la muerte natural, en la fecha en que se manifieste la enfermedad profesional y en la fecha en que se produjo el accidente de trabajo o el accidente no laboral.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, en los supuestos de muerte la indemnización se hará efectiva a la viuda y los herederos del causante de la misma.

El pago de la prima corresponderá a la empresa, alcanzando esta obligación solamente durante la existencia de vinculación laboral con el trabajador.

En el caso de cese en el trabajo por cualquier causa, el trabajador podrá seguir beneficiándose de lo aquí previsto, para lo que deberá abonar la parte del importe de la prima que corresponda al tiempo que medie entre la fecha del cese y el final de la vigencia de la póliza, con exclusión de la contingencia de accidente de trabajo; en tal caso, deberá solicitar de la entidad aseguradora el correspondiente documento que así lo acredite.

Las pólizas suscritas al amparo del anterior convenio no perderán eficacia en tanto dure la vigencia de las mismas, por los conceptos e importes respectivamente previstos en aquél.

Por consecuencia de este pacto, la empresa queda exonerada de abonar el socorro por fallecimiento y cualquier otra indemnización por la misma causa de las que configuran la cobertura. No afecta, por tanto, a aquellas responsabilidades cuyo aseguramiento esta prohibido por ley.

El trabajador esta obligado a soportar las cargas fiscales y sociales, en su caso, que resulten del régimen establecido en este artículo y las imputaciones de rendimientos que como consecuencia de la aplicación de aquella normativa y el art. 26.4 del Estatuto de los Trabajadores le venga impuesta.

- 20.3. Por hijos disminuidos físicos o psíquicos, 72 € al mes.
- 20.4. Por ayuda escolar, todo empleado con antigüedad superior a un año, recibirá 150 € anuales por cada hijo menor de 18 años siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:
 - Si es menos de 3 años que acuda a guardería.
 - Realizando estudios de enseñanza oficial reglada.

Para su abono, en el mes de agosto, se solicitará el justificante de matriculación solo en los casos de enseñanza no obligatoria.

Artículo vigésimo primero.—*Jubilación e invalidez.*

- 21.1. Jubilación:

Todo trabajador que, cumplidos los 60 años, tenga cubierto el período de carencia y demás requisitos exigibles por la legislación correspondiente, podrá solicitar de la Seguridad Social la jubilación anticipada, percibiendo de la empresa una ayuda de 1.800 € por cada año completo que se anticipe a la edad de 64 años.



El trabajador podrá jubilarse voluntariamente al cumplir la edad de 64 años conforme a las previsiones contenidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

21.2. Jubilación por contrato relevo:

Aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos fijados por el Estatuto de los trabajadores para optar a este tipo de jubilación quieran acceder a la misma, presentarán solicitud a la empresa, la cual la concederá si la organización del servicio así lo permite, considerando las necesidades de explotación y posibilidades de organización de cada puesto de trabajo. Una vez finalizado el plazo en el que el trabajador relevado y el relevista coinciden, no aplicará en este caso el mecanismo general de promoción interna.

Artículo vigésimo segundo.—*Vestuario y útiles de trabajo.*

22.1. La Empresa entregará a todo el personal operario fijo en plantilla, dos equipos de prendas de trabajo constando lo siguiente:

Anualmente:

- a) Dos cazadoras, un jersey, dos camisas, dos pantalones y dos pares de botas de suela de goma con puntera reforzada y plantilla de seguridad.
- b) Igualmente, se entregarán para todo el año diez pares de guantes, gorras y distintivos de seguridad, cuando sean necesarios; de igual manera se entregará con dos equipos de prendas dos toallas.

Cada dos años:

Al personal con puesto de trabajo a la intemperie se le entregará un anorak, así como trajes de agua y botas de agua según duración acordada con el Comité de Empresa.

Con la misma periodicidad pactada a los trabajadores de talleres se les entregarán cuatro fundas además del resto de la ropa.

22.2. Al personal operario eventual, contratado para sustitución de vacaciones, se les entregará:

- a) Dos cazadoras, un jersey, dos camisas, dos pantalones y dos pares de botas de suela de goma con puntera reforzada y plantilla de seguridad.
- b) Al personal con puesto de trabajo a la intemperie cuyo contrato se extienda de los meses de mayo a septiembre, se les entregará un traje de agua. Aquellos cuyo contrato de trabajo se extienda a otros meses del año se les entregará un anorak.

Los trabajadores eventuales deberán devolver todo su vestuario a la finalización del contrato.

22.3. El Comité de Seguridad y Salud o de Empresa, intervendrá junto con la empresa en la selección, valoración, calidades, etc. de las prendas de trabajo. Dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todos los trabajadores de Cogersa. En los servicios concretos y previo conocimiento del Comité de Seguridad y Salud o de Empresa, las prendas de trabajo podrán ser permutadas por otras más adecuadas a la función a desarrollar.

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

La Empresa se responsabiliza del perfecto estado de las herramientas y el trabajador de su uso correcto.

CAPÍTULO V

CONDICIONES, DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo vigésimo tercero.—*Derechos de los trabajadores.*

23.1. Realización de Asambleas fuera de las horas de trabajo y en locales propiedad de Cogersa.

- a) Asamblea de carácter general.

Para su realización deberá mediar un preaviso de 24 horas y podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

23.2. Realización de Asambleas dentro de las horas de trabajo.

- a) Las Asambleas se realizarán con media hora de antelación al término de la jornada laboral, considerándose esta media hora como no recuperable y a cargo de la Empresa. Se realizarán como máximo cuatro asambleas anuales.
- b) Las condiciones de convocatoria serán las mismas previstas en la legislación vigente.

23.3. Cuando en la celebración de la Asamblea se vean afectados puestos de trabajo que se consideren indispensables para la continuidad de la actividad de la empresa esta podrá determinar aquellos puestos a los que no les afecte lo dispuesto en el apartado 2.a) anterior.

23.4. Los trabajadores tendrán derecho, si lo solicitan, a que se descuente en su nomina el importe de la cuota sindical.



Artículo vigésimo cuarto.—*Derechos de los Comités de Empresa o Delegados de Personal.*

- 24.1. Las Centrales Sindicales representadas en el Comité de Empresa podrán solicitar la acumulación del crédito de horas sindicales, correspondiente a sus representantes sindicales en uno o varios de ellos. El cómputo horario se efectuará anualmente, de forma que cada Central Sindical dispondrá de una bolsa anual de horas sindicales. La notificación a la empresa del uso de las horas sindicales se efectuará, al menos, con 48 horas de antelación.
- 24.2. Durante los períodos de negociación de convenios colectivos los miembros de los Comités de Empresa o los Delegados de Personal que pertenezcan a las Comisiones Negociadoras, quedarán exentos de asistir al trabajo el tiempo necesario en que éstas se reúnan formalmente con la representación de la Empresa, sin que ello sea computable a efectos de horas sindicales.
- 24.3. Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías a que se refiera los apartados a), b) y c) del art.68 del Estatuto de los Trabajadores, durante un período de dos años después del cese en el cargo.
- 24.4. La Empresa permitirá el estudio y revisión de las nuevas instalaciones a los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo de las Centrales Sindicales.

CAPÍTULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo vigésimo quinto.—*Seguridad e higiene en el trabajo.*

- 25.1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene asimismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su Centro de Trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas a través de sus representantes legales.
- 25.2. La Empresa Cogersa está obligada a promover, formular y poner en práctica una adecuada política de seguridad e higiene en sus Centros de Trabajo, así como facilitar la formación práctica adecuada a los trabajadores cuando cambien los puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador esta obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.
- 25.3. La formulación de la política de seguridad e higiene en cada Centro de Trabajo partirá del análisis estadístico y causal de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que pueden ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento.
- 25.4. Para la elaboración de los planes y programas de seguridad e higiene, así como para su realización y puesta en práctica, la Empresa establecerá los Comités de Seguridad y demás medios que se hagan necesarios, tal que se obtengan permanentemente avances en la mejora del sistema de calidad global de la empresa.
- 25.5. A los efectos antedichos y cuando el Estatuto de los Trabajadores así lo indique, se constituirán Comités de Seguridad y Salud cuya composición será paritaria, siendo la de los trabajadores designada por el Comité de Empresa, órgano éste al que corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el art. 64, párrafos 1.7, 1.8 y 2.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el art. 19.5 del mismo.
- 25.6. Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, incluyen en este Convenio un capítulo dedicado a la medicina e higiene y seguridad en el trabajo. Ambas partes consideran es de obligada aplicación la legislación sobre Seguridad e Higiene, y el obligatorio cumplimiento de todas las normas de seguridad y procedimientos en el trabajo vigentes en las diferentes instalaciones y trabajos, y a tal efecto se forma un Comité de Seguridad y Salud con objeto de que vele por el cumplimiento de toda las normas, así como la adopción de las medidas legales y reglamentarias que se hagan necesarias en cada caso. Se negociara con la empresa un máximo de horas para tal efecto. El Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición de carácter paritario, pudiendo designar los trabajadores hasta tres miembros del mismo.

Artículo vigésimo sexto.—*Reconocimientos médicos.*

- 26.1. Se eliminarán los reconocimientos médicos genéricos ya que estos resultan ineficaces para detectar una alteración de la salud, en función del riesgo a que se este expuesto. Los reconocimientos médicos se harán a través de los Servicios de Salud Laboral concertados con otras entidades. Los reconocimientos médicos serán específicos al riesgo expuesto. Los resultados de estos reconocimientos individuales se facilitarán a los trabajadores a quienes se les suministrará una ficha en la que se harán constar las observaciones pertinentes a la vista de los resultados obtenidos. Como consecuencia de dichos reconocimientos médicos, el Servicio de Salud, realizará un informe del estado de salud colectiva de los trabajadores y se remitirá copia al Comité de Seguridad y Salud, al objeto de tomar las medidas preventivas oportunas si ello fuera necesario.



Artículo vigésimo séptimo.—*Formación en salud laboral y condiciones de trabajo.*

- 27.1. La formación ocupa un lugar entre las actividades preventivas. Por ello, la empresa organizará o facilitará a los trabajadores la formación en salud laboral, prevención de riesgos y utilización de equipos de protección que sea necesaria, sobre aquellos riesgos a que se encuentren sometidos en su puesto de trabajo. Esta formación se impartirá siempre que haya un cambio tecnológico en los procesos productivos que realiza la empresa.
- 27.2. La formación se impartirá o facilitará en jornada de trabajo siendo en dicho caso de carácter obligatorio o fuera de ella, que podrá ser de carácter obligatorio o voluntario. A los cursos de formación asistirán todos los trabajadores afectados, cuya asistencia será programada secuencialmente por la empresa cuando por condiciones del servicio u operatividad no se realice simultáneamente a todos los afectados. La asistencia de los trabajadores convocados cuando estos cursos sean obligatorios, se entenderá como obligación de su puesto de trabajo, considerándose las horas que se puedan producir como horas extraordinarias y las faltas injustificadas como faltas al trabajo a efectos disciplinarios. Podrán asistir voluntariamente todos los trabajadores delegados de prevención y delegados sindicales de salud y seguridad, para el correcto desarrollo de las funciones encomendadas, siempre que por su puesto de trabajo no se trate de formación de carácter obligatorio.

CAPÍTULO VII

EMPLEO

Artículo vigésimo octavo.—*Altas, bajas y traslados de personal.*

- 28.1. La Empresa comunicará al Comité de Empresas las vacantes, así como las altas y bajas que se produzcan. Los trabajadores que deseen cambiar de puesto de trabajo dentro del mismo servicio deberán inscribirse en una lista que controlará el Comité de Empresa.
- 28.2. En los casos de que un trabajador pase a desempeñar labores de categoría superior, por cualquier causa, se le abonarán los complementos retributivos correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, pero en ningún caso se promocionará a categoría superior por el mero hecho de cubrir temporalmente aquellas vacantes.
- 28.3. Dentro de cada servicio, las vacantes de superior categoría que se cubran mediante promoción interna, lo serán por personal del mismo servicio. En caso de quedar desierta se recurrirá al resto de la plantilla y a su vez en caso de no cubrirse nuevamente se acudirá a la contratación externa. Los méritos para los ascensos se atenderán a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, valorándose la aptitud para el puesto, antigüedad, necesidades familiares y el criterio técnico de la Empresa.
- 28.4. El Comité de Empresa estará representado en las pruebas de acceso y reclasificación profesional de nivel operario.
- 28.5. En cuanto a los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991, de 7 de enero.
- 28.6. Los puestos de trabajo de nueva creación que resulten de la introducción de la nueva tecnología serán cubiertos por los trabajadores de la misma categoría que dichos puestos cuya especialidad haya quedado obsoleta, previa la realización de los cursos de formación necesarios, según programa elaborado por la empresa y si se alcanzan los niveles de especialización adecuados. Caso de no poder ser cubiertos por dicho personal por no alcanzar los niveles de formación y aptitud necesarios, este personal será recolocado en otros puestos de igual o similar categoría al hasta ese momento desempeñado. Caso de ser mayor el número de puestos de trabajo de nueva creación a cubrir que el de trabajadores de la misma categoría con especialidad obsoleta, se procederá a efectuar, un concurso-oposición restringido entre aquellos trabajadores que teniendo una categoría inferior, cumplan los requisitos solicitados para el nuevo puesto. Solo en caso de no haber licitantes al concurso-oposición restringido, este se convocará con carácter abierto. Los cursos de formación y reciclaje serán considerados como tiempo efectivo de trabajo realizándose dentro de lo posible durante la jornada laboral de cada trabajador y serán financiados íntegramente por la empresa, en aquellos casos en los que se hayan producido cambios en el puesto de trabajo asignado a dicho trabajador que lo hagan necesario. No se considera aquí la formación voluntaria de los trabajadores para posibles promociones futuras.

Artículo vigésimo noveno.—*Retirada del permiso de conducir.*

29. A todo trabajador que, conduciendo su vehículo de la Empresa, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por incidente no temerario, y siempre que no diera positivo en el test de alcoholemia o toxicología, se le asegurará siempre que sea posible, una ocupación lo más acorde posible con su profesión habitual, así como el salario y la categoría que tenga reconocida, hasta que el procedimiento legal sea firme. Si no fuera posible, se le asignaría otro puesto de trabajo, ajustando su salario y categoría a la que corresponda.

Una vez que exista resolución firme, si es favorable, este volverá a desempeñar su trabajo habitual; si es contraria, sus consecuencias serán analizadas detenidamente por la Empresa y el Comité o Delegados de Personal.

En aquellos supuestos que se produjesen accidentes o incidentes durante y a consecuencia de la prestación del servicio, la empresa asumirá la defensa jurídica de los trabajadores.



Artículo trigésimo.—*Contratación de duración determinada.*

- 30.1. Para la contratación de duración determinada la empresa utilizará los modelos de contrato que existan en la legalidad vigente.
- 30.2. Las sustituciones por vacaciones, descansos acumulados y bajas se podrán cubrir mediante contrataciones de interinidad.

CAPÍTULO VIII

DE LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Artículo trigésimo primero.—*Responsabilidad Social Corporativa.*

La empresa Cogersa preocupada por ser responsable socialmente, desde la perspectiva de la protección del medio ambiente quiere vincular y vincularse en el ámbito de la responsabilidad social corporativa o empresarial, y por ello quiere dejar aquí pacto o compromiso expreso de los siguientes extremos, como elementos configuradores de la misma:

- 31.1. La Empresa informará al Comité, previamente a la toma de decisiones, sobre inversiones o modificaciones de procesos productivos que pueden tener incidencia sobre el Medio Ambiente externo a la Empresa y en particular, informará a aquellos de las condiciones y medidas con respecto a las emisiones contaminantes y al tratamiento de los residuos.
- 31.2. La empresa informará al Comité de empresa de los resultados de las diferentes auditorías de sus sistemas de calidad, medioambiente y seguridad.
- 31.3. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a conocer los controles medioambientales periódicos, el almacenamiento de residuos propios y la puesta en marcha de planes para su minimización, reutilización y reciclaje.
- 31.4. Los representantes de los trabajadores podrán conocer y proponer las actuaciones consideradas para la adaptación de la empresa a la legislación ambiental y los compromisos de sustitución de tecnologías contaminantes por otras de producción limpia.
- 31.5. La empresa garantiza la paralización de la actividad ante un riesgo grave o inminente para la salud, estableciendo vigilancia médica.
- 31.6. Existirá participación sindical en la elaboración de planes de prevención de riesgos, mejoras ambientales y mejoras de calidad que faciliten la consecución de la excelencia empresarial.

CAPÍTULO IX

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo trigésimo segundo.—*Clasificación profesional.*

- 32.1. Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado Grupo Profesional, entendiéndose por éste el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, con independencia de que cada uno de ellos incluya distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo.

Los elementos que definen los grupos profesionales son los siguientes:

1. La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:
 - a) Conocimientos: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño del puesto, con independencia de su forma de adquisición.
 - b) Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.
 - c) Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
 - d) Complejidad: Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dificultad de los problemas que, debido a la intensidad, esfuerzo y creatividad para su resolución, debe, habitualmente, abordar y resolver el puesto, en su ámbito de actuación.



- e) Responsabilidad: Factor referido a la capacidad de asumir las decisiones y acciones emprendidas, así como de sus consecuencias, a través de la contribución e incidencia del puesto en su específico ámbito de proceso o en los resultados de la organización.

Puede manifestarse con una doble dimensión:

En puestos de gestión: En función de la dimensión económica afectada y grado de influencia que el puesto ejerce sobre ella.

En puestos técnico/operativos: Según el grado de criticidad del puesto, es decir en relación con la solvencia técnica requerida en la ejecución del proceso y la capacidad de la organización para su supervisión.

- f) Capacidad de dirección o mando: Factor en cuya valoración deberá tenerse en cuenta entre otros criterios el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, o el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

2. Titulaciones académicas.

3. El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Conforme a los criterios anteriormente expuestos la clasificación profesional queda integrada por los siguientes Grupos Profesionales:

— Grupo I:

Integra los desempeños para los que se exige titulación universitaria, o cualificación profesional equivalente. A las órdenes inmediatas de los órganos de dirección de la empresa, se encarga de dirigir, ejecutar, desempeñar, coordinar y supervisar las funciones del área, servicio o del departamento al que esté asignado en cada momento, siendo responsable del cumplimiento de las normas y niveles de calidad, seguridad y medioambiente fijados en el sistema de calidad integral de la empresa para el área, servicio o departamento del que es responsable. Corresponderá normalmente a funciones que impliquen tareas técnicas complejas, con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

— Grupo II:

Integra los desempeños para los que se exige formación profesional de grado superior o cualificación profesional equivalente. Comprenderá las funciones que impliquen trabajos de ejecución autónoma con ciertas exigencias de iniciativa, tanto en desempeño como en organización, experiencia, dotes de mando sobre el personal inferior jerárquico, cumpliendo las órdenes que recibe del responsable del área, servicio o departamento, y siendo responsable de la difusión y vigilancia de la debida ejecución de los trabajos, con arreglo a las normas de seguridad y medioambiente vigentes, y de que se obtengan los rendimientos, en calidad y cantidad, previstos, así como del mantenimiento de la disciplina.

— Grupo III:

Integra los desempeños para los que se exige formación profesional de grado medio o cualificación profesional equivalente. Corresponderá normalmente a funciones que se realicen con instrucciones precisas, requiriendo conocimientos propios del oficio de que se trate y comportando una responsabilidad limitada de los mismos por una supervisión directa o sistemática.

— Grupo IV:

Integra los desempeños para los que se exige formación a nivel de ESO (Enseñanza Secundaria Obligatoria), Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o cualificación profesional equivalente. Corresponderá normalmente a funciones consistentes en ejecución de operaciones que se realicen bajo instrucciones concretas con alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que no precisen de formación específica.

Dado que se trata de un sistema de clasificación profesional de nueva implantación que sustituye a las actuales categorías profesionales, es preciso integrar cada una de éstas en los distintos grupos profesionales de nueva creación. Así las categorías profesionales que se incluyen en los distintos grupos profesionales son las siguientes:

— Grupo I: Comprende las siguientes categorías:

- Titulado de Grado Superior (Nivel 1).
- Titulado de Grado Medio (Nivel 2).
- Titulado Base (Nivel 3).

— Grupo II: Comprende las siguientes categorías:

- Encargado (Nivel 4).
- Capataz (Nivel 7).
- Técnico Operario Responsable de planta (Nivel 7).
- Técnico Analista Responsable de Laboratorio (Nivel 7).

— Grupo III: Comprende las siguientes categorías:

- Conductor de vehículo del servicio de recogida (Nivel 10).
- Conductor de recogida (Nivel 12).



- Conductor 1.ª (Nivel 10).
 - Conductor 2.ª (Nivel 12).
 - Maquinista 1.ª (Nivel 10).
 - Maquinista 2.ª (Nivel 12).
 - Operador de planta 1.ª (Nivel 10).
 - Operador de planta 2.ª (Nivel 12).
 - Conductor de Vehículo de Transferencia (Nivel 10).
 - Operario Responsable de Estación de Transferencia (Nivel 10).
 - Mecánico 1.ª (Nivel 7).
 - Mecánico 2.ª (Nivel 10).
 - Electricista 1.ª (Nivel 7).
 - Electricista 2.ª (Nivel 10).
 - Calderero 1.ª (Nivel 7).
 - Calderero 2.ª (Nivel 10).
 - Analista de Laboratorio 1.ª (Nivel 7).
 - Analista de Laboratorio 2.ª (Nivel 10).
 - Operario de Laboratorio (Nivel 12).
 - Secretaria de Dirección (Nivel 6).
 - Oficial Administrativo 1.ª (Nivel 5).
 - Oficial 2.ª-Administrativo (Nivel 9).
- Grupo IV: Comprende las siguientes categorías:
- Peón de recogida (Nivel 13).
 - Peón (Nivel 13).
 - Peón de Triage y Limpieza (Nivel 18).
 - Peón de Punto Limpio (Nivel 18).
 - Ayudante Mecánico (Nivel 12).
 - Ayudante Calderero (Nivel 12).
 - Operario de Lavadero (Nivel 12).
 - Operario de Estación de Transferencia (Nivel 12).
 - Ayudante de Laboratorio (Nivel 13).
 - Auxiliar Administrativo (Nivel 16).
 - Telefonista (Nivel 17).
 - Basculero (Nivel 15).

Los trabajadores adscritos a un grupo profesional podrán realizar cualesquiera de las funciones correspondientes al mismo, siendo, en consecuencia, posible la movilidad funcional dentro del mismo grupo, con las únicas limitaciones impuestas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. Si como consecuencia de la movilidad funcional los trabajadores desarrollan funciones distintas a las habituales no cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación.

Dentro del grupo profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas habitualmente por el trabajador determinará el nivel retributivo que le sea de aplicación. La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional no supondrá reducción del nivel retributivo de procedencia.

Conforme a lo anteriormente expuesto a cada trabajador se le asignará un determinado nivel salarial de los que se incluyen en el grupo profesional al que esté adscrito.

Así, los niveles salariales correspondientes a cada grupo profesional son los siguientes:

- Grupo I: Titulados Universitarios.—Niveles salariales 1, 2 y 3.
- Grupo II: Encargados y jefes no titulados.—Niveles salariales 4 y 7.
- Grupo III: Personal de oficios.—Niveles salariales 5, 6, 7, 9, 10 y 12.
- Grupo IV: Peones, ayudantes y personal subalterno.—Niveles salariales 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional superior o inferior al que esté adscrito el trabajador se sujetará a las previsiones del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Se realizarán las pruebas correspondientes a las cuales se podrán presentar todas las personas que tengan contratos fijos o de duración determinada en Cogersa y que reúnan los requisitos que se establezcan para cada una de ellas.

Los traslados y movilidad funcional se comunicarán al comité de empresa.



Artículo trigésimo tercero.—*Definición de categorías.*

33.1. Definición de categorías:

— Grupo I. Responsables de Áreas o Departamentos:

T.1. Titulado de Grado Superior:

Es el trabajador que, en posesión del título correspondiente emitido por Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o reconocido como tal, se encarga de dirigir, ejecutar y desempeñar las funciones propias del servicio o del departamento al que este asignado en cada momento, siendo responsable del cumplimiento de las normas y niveles de calidad, seguridad y medioambiente fijados en el sistema de calidad integral de la empresa para el Área o Servicio del que es responsable.

T.2. Titulado de Grado Medio.

Es el trabajador que, en posesión del título correspondiente expedido por Escuelas Universitarias o reconocido como tal, se encarga de dirigir, ejecutar y desempeñar las funciones propias del servicio o del departamento al que este asignado en cada momento, siendo responsable del cumplimiento de las normas y niveles de calidad, seguridad y medioambiente fijados en el sistema de calidad integral de la empresa para su servicio o departamento.

T.3. Titulado base.

Es el trabajador que sin experiencia previa en trabajos similares, en posesión del título correspondiente expedido por Escuelas Universitarias o reconocido como tal, se encarga de dirigir, ejecutar y desempeñar las funciones propias del servicio o del departamento al que este asignado en cada momento, siendo responsable del cumplimiento de las normas y niveles de calidad, seguridad y medioambiente fijados en el sistema de calidad integral de la empresa para su servicio o departamento.

— Grupo II. Servicio de Recogida de Residuos:

R.1. Encargado.

Es el trabajador que a las órdenes del Responsable del Servicio, con conocimientos de los trabajos del área, tanto en desempeño como en organización, experiencia y dotes de mando, cumple las órdenes que recibe, ejerce funciones de mando sobre el personal de categoría inferior, se ocupa de la debida ejecución de los trabajos, de que se obtengan los rendimientos, en calidad y cantidad, previstos y del mantenimiento de la disciplina. Tendrá también como cometido el corregir los defectos que advierta en el empleo de las máquinas o vehículos por los operarios, conductores o maquinistas colaborando en la formación de los mismos. Será responsable de la difusión, vigilancia y cumplimiento de las normas de seguridad, calidad y medioambiente aprobadas en el servicio.

R.2. Capataz.

Es el trabajador que, a las órdenes del Responsable del Servicio o del Encargado, con conocimientos teóricos-prácticos del oficio y dotes de mando, tiene a su cargo el mando sobre el resto del personal operario, al mismo tiempo que dirige, vigila y ordena los trabajos de un determinado grupo para el mantenimiento, los rendimientos, en calidad y cantidad, previstos y de la disciplina. Desempeñará siempre que sea necesario por necesidades del servicio, funciones de trabajo correspondientes a personal de inferior categoría. Será responsable de la difusión, vigilancia y cumplimiento de las normas de seguridad, calidad y medioambiente aprobadas en el servicio.

R.3.1. Conductor de Vehículo del Servicio de Recogida.

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, realiza los servicios de recogida mediante vehículo recolector, conforme los niveles de calidad y seguridad establecidos por la empresa, siendo de su responsabilidad el correcto desarrollo de las tareas encargadas. Informará a sus superiores de forma inmediata de cualquier problema o dificultad para la ejecución del servicio, referente tanto a los peones, el vehículo o las incidencias del recorrido. Posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo que conduce y se responsabilizará de que dicho vehículo salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y seguridad.

R.3.2. Conductor.

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, realiza trabajos correspondientes a su categoría y formación. Posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo que conduce y se responsabilizará de que dicho vehículo salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y seguridad.

R.4. Peón de Recogida.

Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización, sin constituir un oficio, exijan cierta practica que requiera principalmente esfuerzo físico. Se responsabilizará de la realización de los servicios conforme el estándar de calidad fijado por la empresa, con estricto cumplimiento de todas las órdenes de seguridad existentes. En la ejecución de los servicios atenderá



las órdenes del conductor del vehículo. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier lugar de los centros de trabajo y en cualquier vehículo del servicio de recogida.

— Grupo III. Depósitos de Tratamiento de Residuos:

D.1. Encargado:

Es el trabajador que a las órdenes del Responsable del Servicio, con conocimientos de los trabajos del área, tanto en desempeño como en organización, experiencia y dotes de mando, cumple las órdenes que recibe, ejerce funciones de mando sobre el personal de categoría inferior, se ocupa de la debida ejecución de los trabajos y de que se obtengan los rendimientos, en calidad y cantidad, previstos y del mantenimiento de la disciplina. Tendrá también como cometido el corregir los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por los operarios, conductores o maquinistas colaborando en la formación de los mismos. Será responsable de la difusión, vigilancia y cumplimiento de las normas de seguridad, calidad y medioambiente aprobadas en el servicio.

D.2.1. Maquinista 1.ª:

Es el trabajador que posee los conocimientos y experiencia necesarios para la conducción y manejo de todas las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse en el lugar de trabajo. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. Realizará los trabajos ordenados por el encargado o responsable del servicio, cumpliendo en todo momento los niveles de seguridad y calidad establecidos por la empresa. Informará a sus superiores de cualquier anomalía o deficiencia existente en las máquinas o en la explotación que se considere perjudicial para el correcto desarrollo de los trabajos o conservación de la maquinaria.

D.2.2. Maquinista 2.ª:

Es el trabajador que posee los conocimientos para el manejo de máquinas o vehículos propios del servicio, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse en el lugar de trabajo. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. Realizará los trabajos ordenados por el encargado o responsable del servicio, cumpliendo en todo momento los niveles de seguridad y calidad establecidos por la empresa. Informará a sus superiores de cualquier anomalía o deficiencia existente en las máquinas o en la explotación que se considere perjudicial para el correcto desarrollo de los trabajos o conservación de la maquinaria.

D.3.1. Conductor 1.ª:

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios sobre los equipos y trabajos para realizar tanto las labores de explotación ordenadas por el encargado o responsable del servicio, como para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Se responsabilizará de la limpieza y conservación del vehículo que conduce y se responsabilizará de que dicho vehículo se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento. Cumplirá en todo momento los niveles de seguridad y calidad establecidos por la empresa. Informará a sus superiores de cualquier anomalía o deficiencia existente en las máquinas o en la explotación que se considere perjudicial para el correcto desarrollo de los trabajos o conservación de la maquinaria.

D.3.2. Conductor 2.ª:

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, realiza trabajos correspondientes a su categoría y formación. Posee los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieran elementos de taller. Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo que conduce y se responsabilizará de que dicho vehículo salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento y seguridad.

D.4. Peón:

Es el trabajador que con conocimientos generales del funcionamiento de la instalación y de los residuos en el gestionados, ejecuta labores manuales diversas cuya realización no constituyen un oficio, y exijan fundamentalmente cierta práctica o esfuerzo físico. Se responsabilizará de la realización de las tareas encomendadas por cualquiera de los responsables del servicio, siguiendo las prescripciones de seguridad y calidad de ejecución establecidas por la empresa. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier lugar de los centros de trabajo.

— Grupo IV. Plantas de Tratamiento de residuos: Planta físico-química, planta de aceites, planta de inertización-estabilización, planta de tratamiento de lixiviados, horno incinerador, planta de compostaje, planta de RCD.

P.1. Técnico Operario Responsable de planta:

Es el trabajador operario de la instalación, que poseyendo la capacitación, conocimientos técnicos y experiencia necesarios, tanto sobre la maquinaria o instalaciones a utilizar, como sobre las tareas y labores de gestión a realizar, y los residuos a gestionar, realiza bajo las órdenes directas

del Responsable del Servicio, trabajos de coordinación y supervisión de tareas de producción, así como control de los procesos, teniendo autoridad sobre el resto del personal de la planta, al cual organizará en ausencia del Responsable del servicio. Realizará las tareas de explotación habituales a su puesto de trabajo, con los niveles de calidad exigidos por la empresa, corrigiendo los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por el resto de operarios, conductores o maquinistas colaborando en la formación de los mismos. Será responsable de la difusión, vigilancia y cumplimiento de las normas de seguridad, calidad y medioambiente aprobadas para su planta.

P.2.1. Maquinista 1.ª:

Es el trabajador que posee los conocimientos y experiencia necesarios para la conducción y manejo de todas las máquinas o vehículos propios del servicio, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse en el lugar de trabajo. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. Realizará los trabajos ordenados por el jefe de equipo o responsable del servicio, cumpliendo en todo momento los niveles de seguridad y calidad establecidos por la empresa. Informará a sus superiores de cualquier anomalía o deficiencia existente en las máquinas o en la explotación que se considere perjudicial para el correcto desarrollo de los trabajos o conservación de la maquinaria.

P.2.2. Maquinista 2.ª:

Es el trabajador que posee los conocimientos para el manejo de máquinas o vehículos propios del servicio, conoce su mecánica y entretenimiento y el de sus aperos sabiéndolos desmontar y montar para la reparación de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse en el lugar de trabajo. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. Realizará los trabajos ordenados por el encargado de planta o responsable del servicio, cumpliendo en todo momento los niveles de seguridad y calidad establecidos por la empresa. Informará a sus superiores de cualquier anomalía o deficiencia existente en las máquinas o en la explotación que se considere perjudicial para el correcto desarrollo de los trabajos o conservación de la maquinaria.

P.3.1. Conductor 1.ª:

Es el trabajador que estando en posesión de aquellos permisos especiales necesarios para la realización de las tareas correspondientes, tiene los conocimientos necesarios sobre la legislación que le afecta, los equipos y los trabajos para realizar tanto las labores de explotación ordenadas por el encargado de planta o responsable del servicio, como para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Se responsabilizará de la limpieza y conservación del vehículo que conduce y se responsabilizará de que dicho vehículo se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento. Cumplirá en todo momento los niveles de seguridad y calidad establecidos por la empresa. Informará a sus superiores de cualquier anomalía o deficiencia existente en las máquinas o en la explotación que se considere perjudicial para el correcto desarrollo de los trabajos o conservación de la maquinaria.

P.3.2. Conductor 2.ª:

Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios sobre los equipos y trabajos para realizar tanto las labores de explotación ordenadas por el encargado o responsable del servicio, como para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Se responsabilizará de la limpieza y conservación del vehículo que conduce y se responsabilizará de que dicho vehículo se encuentre en las debidas condiciones de funcionamiento. Cumplirá en todo momento los niveles de seguridad y calidad establecidos por la empresa. Informará a sus superiores de cualquier anomalía en la ejecución de las tareas encomendadas.

P.4.1. Operador de planta 1.ª:

Es aquel trabajador que posee conocimientos técnicos suficientes y domina todos los procesos, equipos e instalaciones necesarios para la explotación y funcionamiento de la planta de tratamiento, encargándose de la realización de todos o alguno de los trabajos. Manejará con perfecto conocimiento tanto los equipos, como los productos que intervienen en las distintas partes del proceso, ocupándose del uso, mantenimiento y almacenamiento correcto de los mismos, siendo de su responsabilidad, el cumplimiento de las normas de seguridad vigentes para cada una de estas tareas, así como de la conservación general, mantenimiento básico y limpieza de los equipos e instalaciones. Realizará todas las labores de explotación conforme las normas de calidad vigentes, informando a sus superiores de forma inmediata de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

P.4.2. Operador de planta 2.ª:

Es aquel trabajador que se ocupa de todos o parte de los trabajos necesarios para la explotación y funcionamiento de la planta de tratamiento. Manejará con perfecto conocimiento tanto los equipos, como los productos que intervienen en las distintas partes del proceso, ocupándose del uso, mantenimiento y almacenamiento correcto de los mismos, siendo de su responsabilidad, el cumplimiento de las normas de seguridad vigentes para cada una de estas tareas, así como de la conservación general y limpieza de los equipos e instalaciones. Realizará todas las labores

de explotación conforme las normas de calidad vigentes, informando a sus superiores de forma inmediata de cualquier anomalía en el proceso o la instalación.

P.5.1. Peón:

Es el trabajador que con conocimientos generales de la planta y de los residuos en ella gestionados, ejecuta labores diversas cuya realización no constituyen un oficio, y exijan fundamentalmente cierta práctica o esfuerzo físico. Se responsabilizará de la realización de las tareas encomendadas por cualquiera de los responsables del servicio, siguiendo las prescripciones de seguridad y calidad de ejecución establecidas por la empresa. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier lugar de los centros de trabajo.

P.5.2. Peón Triage y Limpieza:

Es el trabajador que con conocimientos generales de los residuos gestionados en la planta, ejecuta labores de selección y clasificación de residuos por familias, y/o labores de limpieza y conservación de las instalaciones en donde realiza sus trabajos. Se responsabilizará de la realización de las tareas encomendadas por cualquiera de los responsables del servicio, siguiendo las prescripciones de seguridad y calidad de ejecución establecidas por la empresa.

— Grupo V. Estaciones de Transferencia de Residuos:

E.1. Encargado:

Es el trabajador que a las ordenes del Responsable del Servicio, con conocimientos de los trabajos del área, tanto en desempeño como en organización, experiencia y dotes de mando, cumple las órdenes que recibe, ejerce funciones de mando sobre el personal de categoría inferior, se ocupa de la debida ejecución de los trabajos y de que se obtengan los rendimientos, en calidad y cantidad, previstos y del mantenimiento de la disciplina. Tendrá también como cometido el corregir los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por los operarios, conductores o maquinistas colaborando en la formación de los mismos. Se ocupará siempre que los haya de los servicios contratados o trabajos externos realizados por otras empresas. Será responsable de la difusión, vigilancia y cumplimiento de las normas de seguridad, calidad y medioambiente aprobadas en el servicio.

E.2. Capataz:

Es el trabajador que, a las ordenes del Responsable del Servicio o Encargado, con conocimientos teóricos-prácticos del oficio y dotes de mando, tiene a su cargo el mando sobre el resto del personal operario, al mismo tiempo que dirige, vigila y ordena los trabajos de un determinado grupo para el mantenimiento de los rendimientos, en calidad y cantidad, previstos y de la disciplina. Desempeñará siempre que sea necesario por necesidades del servicio, funciones de trabajo correspondientes a personal de inferior categoría. Será responsable de la difusión, vigilancia y cumplimiento de las normas de seguridad, calidad y medioambiente, aprobadas en el servicio.

E.3. Conductor de Vehículo de Transferencia:

Es el trabajador que, estando en posesión del permiso de conducción de la categoría correspondiente, conoce la mecánica, manejo y mantenimiento de los vehículos y sus equipos, el montaje y desmontaje de piezas para las reparaciones de las averías más frecuentes, susceptibles de realizarse sin necesidad de elementos de taller. Realiza con total corrección las labores de carga y descarga de contenedores, cubas, etc., tanto en las Estaciones de Transferencia como en el Vertedero. Se ocupa de la limpieza y conservación del vehículo que conduce y se responsabiliza de que dicho vehículo salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento, registrando todas las anomalías detectadas en su parte de trabajo diario. Se responsabilizará del cumplimiento de todas las medidas de seguridad, calidad y medioambiente aprobadas en el servicio.

E.4. Operario Responsable de Estación de Transferencia:

Es aquel trabajador responsable de la realización de los trabajos de explotación y funcionamiento de una Estación de Transferencia equipada con Punto Limpio. Realizará su trabajo en horario de mañana, en el cual coordinará las labores de explotación general, así como supervisará los trabajos del Peón de Punto Limpio que tenga bajo su responsabilidad. Manejará con perfecto conocimiento todos los equipos mecánicos de la Estación ocupándose del mantenimiento y engrase de todos ellos sabiendo pedir correctamente las piezas de repuesto de la maquinaria y aparatos que maneja. Conocerá los distintos tipos de residuos y cantidades admitidas en el Punto Limpio, informando a los usuarios. Mantendrá las instalaciones en un buen estado de uso y limpieza. Registrará todas las entradas y salidas de la Estación de Transferencia atendiendo escrupulosamente todas las ordenes que en este sentido reciba de la Dirección. Informará a los usuarios de las medidas de seguridad de obligado cumplimiento dentro de las instalaciones, trasladando a la Dirección las incidencias que puedan producirse.

E.5. Operario de Estación de Transferencia:

Es aquel trabajador que se ocupa de los trabajos necesarios para la explotación y funcionamiento de una Estación de Transferencia. Manejará con perfecto conocimiento todos los equipos mecánicos de la Estación ocupándose del mantenimiento y engrase de todos ellos sabiendo pedir correctamente las piezas de repuesto de la maquinaria y aparatos que maneja. Mantendrá las instalaciones en un buen estado de uso y limpieza. Registrará todas las entradas y salidas de



la Estación de Transferencia atendiendo escrupulosamente todas las ordenes que en este sentido reciba de la Dirección. Informará a los usuarios de las medidas de seguridad de obligado cumplimiento dentro de las instalaciones, trasladando a la Dirección las incidencias que puedan producirse.

E.6. Peón de Punto Limpio:

Es el trabajador que con conocimientos generales de los residuos a recepcionar en el Punto Limpio, facilita las labores de entrega de residuos por parte de los usuarios de la instalación, ejecuta labores de clasificación de residuos por familias, responsabilizándose de las labores de limpieza y conservación de las instalaciones en donde realiza sus trabajos. Se responsabilizará de la apertura y cierre de las instalaciones según su horario, así como del registro de usuarios de la instalación. Informará a los usuarios de las medidas de seguridad de obligado cumplimiento dentro de las instalaciones, trasladando a la Dirección las incidencias que puedan producirse.

— Grupo VI. Mantenimiento: Taller Mecánico, Taller de Calderería, Instalaciones de Aprovechamiento de Biogás, Lavadero.

M.1.1.1. Mecánico 1.ª:

Es el trabajador que con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento, realizando las reparaciones de los equipos mecánicos, con iniciativa propia y utilizando las máquinas, herramientas y útiles necesarios así como los medios auxiliares disponibles, conforme el dominio que le da su especialización. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Deberá estar en posesión de permiso de conducción clase C-2 como mínimo. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

M.1.1.2. Mecánico 2.ª:

Es el trabajador que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecuta las reparaciones de los equipos mecánicos, con iniciativa propia y utilizando las máquinas, herramientas y útiles necesarios así como los medios auxiliares disponibles, conforme el dominio que le da su especialización. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

M.1.1.3. Ayudante Mecánico:

Es el trabajador que con conocimientos elementales teórico-prácticos, realiza trabajos de su oficio bajo la supervisión de un Oficial Mecánico de mayor categoría. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

M.2.1.1. Electricista 1.ª:

Es el trabajador con mando sobre otros operarios o sin él, posee la formación suficiente para estar capacitado para realizar los siguientes cometidos: Leer e interpretar planos de instalaciones de máquinas eléctricas y de elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requiera para la colocación de líneas aéreas o subterráneas de baja tensión y de alumbrado, buscar defectos, llevar a cabo reparaciones de motores de corriente continua y alterna, transformadores y aparatos de todas clases. Deberá asimismo estar capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de vehículos y máquinas, así como la puesta a punto de los citados sistemas. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

M.2.1.2. Electricista 2.ª:

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos de oficio, y entretenimiento de planos y croquis de instalaciones de máquinas eléctricas, ejecuta las tareas correspondientes a mantenimientos habituales, estando asimismo capacitado para detectar y reparar averías en los sistemas eléctricos de vehículos y máquinas y poner a punto los mismos. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.



M.3.1. Calderero 1.ª:

Es el trabajador que con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento, realizando las reparaciones de los equipos, con iniciativa propia y utilizando las máquinas, herramientas y útiles necesarios así como los medios auxiliares disponibles, conforme el dominio que le da su especialización. Será capaz de desarrollar cualquier pieza componente de los equipos utilizados, desde su croquizado, diseño, fabricación y montaje. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

M.3.2. Calderero 2.ª:

Es el trabajador que con conocimientos teórico-prácticos de oficio, y entretenimiento de planos y croquis de piezas y máquinas, realiza las reparaciones de los equipos, con iniciativa propia y utilizando las máquinas, herramientas y útiles necesarios así como los medios auxiliares disponibles, conforme el dominio que le da su formación. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

M.3.3. Ayudante Calderero:

Es el trabajador que con conocimientos elementales teórico-prácticos, realiza trabajos de su oficio bajo la supervisión de un Oficial Calderero de mayor categoría. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

M.4. Operario de Lavadero:

Es el trabajador que con conocimientos elementales teórico-práctico, realiza el lavado, engrase y cambios de aceite de los camiones de la empresa, recogidos en el aparcamiento una vez finalizado su trabajo, entregándolos en perfecto estado de uso. Deberá estar en posesión de permiso de conducción clase C-2 como mínimo. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes. Eventualmente podrá realizar trabajos de apoyo al taller.

M.5. Peón:

Es el trabajador que con conocimientos elementales teórico-práctico, de los equipos y materiales que utiliza, realiza labores de apoyo para las distintas áreas de mantenimiento mecánico, eléctrico, calderería, lavadero e instalaciones de captación de gas. Se responsabilizará de la realización de las tareas encomendadas por cualquiera de los responsables del servicio, siguiendo las prescripciones de seguridad, calidad y medioambiente establecidas por la empresa. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier lugar de los centros de trabajo.

— Grupo VII. Laboratorio:

L.1. Técnico Analista Responsable de Laboratorio:

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente (FP III), que le capacita para la realización de todo tipo de ensayos y el manejo de todos los equipos disponibles en el laboratorio, y dispone además de conocimientos sobre las tareas y labores a realizar, y los residuos a gestionar, realizando bajo las órdenes directas del Responsable del Servicio, trabajos de coordinación y supervisión de tareas de producción, así como control de los procesos, teniendo autoridad sobre el resto del personal del laboratorio, al cual organizará. Realizará las tareas de explotación habituales a su puesto de trabajo, con los niveles de calidad exigidos por la empresa, corrigiendo los defectos que advierta en el empleo de las máquinas por el resto de operarios, colaborando en la formación de los mismos. Será responsable de la difusión, vigilancia y cumplimiento de las normas de seguridad, calidad y medioambiente aprobadas en el servicio.

L.2.1. Analista de Laboratorio 1.º:

Es el trabajador que posee la cualificación técnica necesaria, así como la experiencia suficiente para la perfecta realización de todo tipo de ensayos y el correcto manejo de todos los equipos disponibles en el laboratorio, así como los productos que intervienen en las distintas operaciones, de forma autónoma, conociendo todos los procesos de trabajo y organización existentes en el laboratorio siendo capaz de adoptar criterios de trabajo. Poseerá perfecto manejo del sistema informático de gestión de laboratorio. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

L.2.2. Analista de Laboratorio 2.º:

Es el trabajador que posee los conocimientos técnicos necesarios para la realización de ensayos y el manejo con perfecto conocimiento de los equipos de laboratorio y los productos que intervienen en los procesos, según las instrucciones y programación del Técnico Analista Responsable. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

L.3. Operario de Laboratorio.

Es el trabajador que se ocupa de todos o parte de los trabajos necesarios para la explotación y funcionamiento del laboratorio. Maneja con conocimiento tanto los equipos como los productos que intervienen en las distintas partes de los procesos, ocupándose del uso, mantenimiento y almacenamiento correcto de los mismos, conforme los criterios de calidad y prevención vigentes en la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

L.4. Ayudante de Laboratorio:

Es el trabajador que con conocimientos elementales teórico-prácticos, realiza trabajos no especializados en el laboratorio, bajo la supervisión de un Operario o Analista de Laboratorio. Se responsabilizará del buen uso y mantenimiento de las herramientas y útiles de su oficio, realizando el almacenamiento de productos y residuos conforme los estándares de calidad fijados por la empresa. Cumplirá todas las normas de seguridad, calidad y medioambiente vigentes, tanto las correspondientes a sus trabajos, como las de las instalaciones en donde los realice.

— Grupo VIII. Administrativos:

A.1.1. Oficial 1.º-Administrativo:

Es el trabajador que actúa a las órdenes de un Jefe Administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa propia y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

A.1.2. Secretaria de Dirección:

Es el trabajador que con los conocimientos técnicos necesarios se ocupa de la secretaría del director gerente. Actúa a las órdenes de la Gerencia, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa propia y responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

A.1.3. Oficial 2.º-Administrativo:

Es aquel trabajador que integrado dentro de un equipo bajo la dirección o no de un Oficial de 1.º Administrativo, realiza con dedicación, profesionalidad, aprovechamiento y rendimiento, con iniciativa propia de una oficina. Tiene conocimientos a nivel de usuario para operar con todo tipo de máquinas administrativas y de ofimática de todos los programas de que disponga la Empresa, pudiendo atender el teléfono. Realizará cualquier operación administrativa que requiera cálculos o estudios sencillos y labores organizativas en coordinación con los distintos servicios y departamentos de la Empresa. Asume funciones de secretaria de los técnicos con mando.

A.2. Auxiliar Administrativo:

Es el trabajador que, acreditando conocimientos de informática básica a nivel usuario, suficientes para el uso de aplicaciones específicas de administración o gestión, dedica su actividad a operaciones administrativas mecánicas elementales, operando con los ordenadores con conocimientos informativos como usuario de procesador de textos, hoja de cálculo y base de datos, empleando todo tipo de maquinaria de oficina y de máquinas auxiliares (como fotocopidora, fax, destrucción de papel, impresora, multcopista, etc.), atendiendo teléfonos, recibiendo llamadas y distribuyéndolas a sus destinatarios, con uso adecuado de los medios puestos por la empresa, y en general cuantas demás labores mecánicas demande el funcionamiento de las oficinas (archivo de documentación y otros), desplazándose para llevar comunicaciones o correo entre distintos departamentos, dentro del mismo centro de trabajo, de la empresa, y fuera de ella, que se contrata para la realización de los cometidos en atención a las circunstancias en que se desenvuelve su puesto de trabajo. Actuará bajo la supervisión y dirección a las órdenes de un Oficial Administrativo o del Técnico a cuyo departamento este adscrito.

A.3. Telefonista:

Es el trabajador que realizará la recepción y distribución de llamadas telefónicas a las distintas personas de la empresa, realizando labores de atención e información a los usuarios y registrando aquellos avisos o llamadas que así estén calificadas. Realizará la distribución de correo dentro de las oficinas, la recepción, distribución y envío de fax y la recepción de visitas. Poseerá conocimientos de informática a nivel usuario que le permitirá gestionar procesadores de texto, hojas de cálculo y base datos, así como será capaz de utilizar aquellas aplicaciones informáticas específicas de la empresa, que se desarrollen para gestión de los sistemas de prevención, seguri-

dad y/o calidad, simultáneamente a su tarea de atención al teléfono. Actuará bajo la supervisión y dirección del responsable Administrativo o del Técnico a cuyo departamento este adscrito.

A.4. Basculero:

Es el trabajador encargado del pesaje e identificación de los camiones a la entrada del vertedero. Manejará adecuadamente la aplicación informática de báscula, incluyendo el sistema de detección de radioactividad, solicitando toda la información necesaria para la aceptación y catalogación de residuos, recogiendo y firmando los documentos acreditativos de transporte y aceptación de residuos, que archivará conforme los procesos administrativos vigentes. Se responsabilizará de la adecuada utilización de los equipos informáticos de báscula, conforme los procedimientos de calidad vigentes, realizando los distintos documentos, procedimientos y chequeos de control definidos para la calidad del sistema de pesaje. Realizará las labores de información que le sean solicitadas por los usuarios siempre que sea posible; siempre que sea necesario realizará la recepción y distribución de llamadas telefónicas a las distintas personas de la empresa, realizando labores de atención e información a los usuarios y registrando aquellos avisos o llamadas que no puedan ser gestionadas.

Disposición adicional primera.—Descuelgue del Convenio Colectivo

Cuando se den las circunstancias reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá procederse a inaplicar las condiciones de trabajo contenidas en el presente convenio.

Para poder acogerse a este supuesto, la Empresa comunicará por escrito a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo, siguiendo los trámites legales, e iniciando un período de consultas para la negociación de la medida. En dicha comunicación deberá especificar las modificaciones de la regulación propuestas y la causa que las motiva, aportando para ello la documentación relativa a la concurrencia de las causas habilitantes.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. La consecución de dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores, así como la determinación por escrito de las nuevas condiciones aplicables, los trabajadores afectados, la duración de las modificaciones y los sistemas de revisión de la concurrencia de las causas que han motivado la modificación.

Si, finalizado el período de consultas, no hubiera acuerdo se establecerá un período extraordinario de 7 días en el que la Comisión Paritaria trabajará para consecución del mismo. En caso de no alcanzar acuerdo, las partes se someterán al procedimiento ordinario de mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), y en última instancia al arbitraje obligatorio ante dicho Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Anexo I

TABLA SALARIAL 2012-2013

Nivel	Salario base	Plus convenio	Plus tóxico-penoso	Plus específico
1	1.894,20	881,70	-	-
2	1.591,50	730,80	-	-
3	1.398,90	564,90	-	-
4	1.279,80	542,70	-	112,20
5	1.279,80	498,00	-	-
6	1.236,60	432,90	-	-
7	1.120,80	351,00	224,40	-
9	1.179,60	348,30	-	-
10	989,10	333,00	198,00	-
12	963,30	265,50	192,60	-



Nivel	Salario base	Plus convenio	Plus tóxico-penoso	Plus específico
13	921,60	201,30	184,20	-
15	921,60	201,30	-	184,50
16	1.094,70	294,60	-	-
17	921,60	201,30	-	100,20
18	921,60	109,20	91,80	-

Anexo II

HORARIO DE TRABAJO

Centro o servicio	Turno	Horario
S. Transferencia	Mañana	De 8:30 a 15:10 de lunes a viernes de 8:30 a 13:10 los sábados
	Noche	De 0:00 a 6:20 de lunes a sábado
E.T. Oviedo	Mañana	De 8:00 a 14:30 de lunes a viernes de 8:00 a 13:30 los sábados
	Noche	De 23:50 a 5:50 de lunes a sábado
E.T. Mieres	Mañana	De 8:00 a 15:00 de lunes a viernes de 8:00 a 13:00 los sábados
	Noche	De 0:00 a 6:00 de lunes a sábado
E.T. Langreo	Mañana	De 8:00 a 14:30 de lunes a viernes de 8:00 a 13:30 los sábados
	Noche	De 0:00 a 6:20 de lunes a sábado
E.T. Sariego	Mañana	De 8:00 a 14:30 de lunes a viernes de 8:00 a 13:30 los sábados
E.T. Ribadesella	Mañana	De 7:30 a 14:00 de lunes a viernes de 7:30 a 13:00 los sábados
E.T. Cangas	Mañana	De 8:00 a 14:30 de lunes a viernes de 8:00 a 13:30 los sábados
E.T. Coaña	Mañana	De 8:00 a 14:30 de lunes a viernes de 8:00 a 13:30 los sábados
Talleres	Mañana	De 8:00 a 16:00 de lunes a jueves de 8:00 a 14:00 los viernes
	Tarde	De 11:00 a 19:00 de lunes a jueves de 11:00 a 17:00 los viernes
Motores	Mañana	De 8:00 a 15:30 de lunes a jueves de 8:00 a 14:00 los viernes de 10:00 a 12:00 los sábados
	Tarde	De 14:00 a 21:30 de lunes a jueves de 14:00 a 20:00 los viernes de 10:00 a 12:00 los domingos
Plantas	Mañana	De 8:00 a 15:40 de lunes a viernes
Lixiviados	Tarde	De 15:00 a 22:00 de lunes a viernes de 10:00 a 13:00 los sábados
Hornos	Mañana	Jornada 38 horas semanales computables anualmente
	Tarde	Jornada 38 horas semanales computables anualmente
	Noche	Jornada 38 horas semanales computables anualmente
Residuos Industriales	Mañana	De 8:00 a 15:36 de lunes a viernes
Laboratorio	Mañana	De 8:00 a 15:36 de lunes a viernes
Vertedero RNP	Mañana	De 8:30 a 15:10 de lunes a viernes de 8:30 a 13:10 los sábados
	Tarde	De 13:00 a 19:40 de lunes a viernes de 13:00 a 17:40 los sábados
	Noche	De 00:00 a 6:20 de lunes a sábado o de 00:00 a 6:20 los martes a domingos
Vertedero Escombros		De 9:00 a 13:30 y de 14:30 a 17:36 de lunes a viernes
Planta de escombros	Mañana	De 8:30 a 15:10 de lunes a viernes de 8:30 a 13:10 los sábados
	Tarde	De 12:50 a 19:30 de lunes a viernes
Planta	Mañana	De 7:20 a 15:00 de lunes a viernes
Compostaje	Tarde	De 11:00 a 14:15 y de 15:00 a 19:20 de lunes a viernes
Recogidas	Mañana	Jornada 38 horas computables semanalmente
	Noche	Jornada 38 horas computables semanalmente
Administración plantas tratamiento	Mañana	De 8:00 a 15:36 de lunes a viernes
Administración oficinas generales	Mañana	De 8:00 a 15:00 de lunes a viernes
	Tarde	De 16:00 a 19:00 un día a la semana