

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**

**TIRMADRID, S.A.**

**2008 -2012**

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO 1** **5**

<b>DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>5</b>
ARTÍCULO 1. PARTES NEGOCIADORAS.....	5
ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
ARTÍCULO 3. REVISIÓN DEL CONVENIO .....	6
ARTÍCULO 4. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.....	6
ARTÍCULO 5. DERECHOS ADQUIRIDOS.....	7
ARTÍCULO 6. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN .....	7
ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA .....	8

### **CAPÍTULO 2** **9**

<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....</b>	<b>9</b>
ARTÍCULO 8. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO .....	9
ARTÍCULO 9. CATEGORÍAS LABORALES Y ESPECIFICACIÓN DE FUNCIONES .....	9
ARTÍCULO 10. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO .....	13
ARTÍCULO 11. COMITÉS DE EMPRESA.....	13
ARTÍCULO 12. GARANTÍAS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.....	15
ARTÍCULO 13. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	16

### **CAPÍTULO 3** **24**

<b>RÉGIMEN ECONÓMICO .....</b>	<b>24</b>
ARTÍCULO 14. PERSONAL INCLUIDO EN EL RÉGIMEN ECONÓMICO .....	24
ARTÍCULO 15. ESTRUCTURA DEL SALARIO .....	24
ARTÍCULO 16. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS .....	24
ARTÍCULO 17. CONCEPTOS INTEGRANTES DE LA RETRIBUCIÓN ANUAL .....	25

## FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT MADRID

ARTÍCULO 18.	SALARIO BASE ANUAL (S.B.A.) .....	25
ARTÍCULO 19.	ANTIGÜEDAD (A) .....	25
ARTÍCULO 20.	PLUS DE PUESTO DE TRABAJO (P.P.T.).....	26
ARTÍCULO 21.	PLUS DE TRABAJO A TURNOS (P.T.T.).....	26
ARTÍCULO 22.	PLUS DE TRABAJO NOCTURNO .....	27
ARTÍCULO 23.	PLUS DE RETÉN (P.R.) .....	27
ARTÍCULO 24.	PLUS DE TRIAJE MANUAL .....	28
ARTÍCULO 25.	PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD .....	28
ARTÍCULO 26.	PLUS DE TRANSPORTE (P.T.) .....	28
ARTÍCULO 27.	PLUS DE SUPLENCIA.....	29
ARTÍCULO 28.	COMPLEMENTO DE FIESTAS ESPECIALES.....	29
ARTÍCULO 29.	HORAS EXTRAORDINARIAS .....	29
ARTÍCULO 30.	AYUDA DE COMIDA (DIETA) .....	31
ARTÍCULO 31.	COMPLEMENTO PERSONAL POR PROCEDENCIA.....	32
ARTÍCULO 32.	PREMIO DE FIDELIDAD.....	32
ARTÍCULO 33.	FORMA DE PAGO DE LA NÓMINA .....	32

### **CAPÍTULO 4** **33**

<b>FORMACIÓN Y PROMOCIÓN .....</b>	<b>33</b>	
ARTÍCULO 34.	FORMACIÓN .....	33
ARTÍCULO 35.	PROMOCIÓN .....	33

### **CAPÍTULO 5** **35**

<b>JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL.....</b>	<b>35</b>	
ARTÍCULO 36.	JORNADA DE TRABAJO .....	35
ARTÍCULO 37.	PERSONAL EN RÉGIMEN DE TURNOS .....	36
ARTÍCULO 38.	VACACIONES.....	37
ARTÍCULO 39.	DESCANSO MÍNIMO GARANTIZADO.....	38
ARTÍCULO 40.	PERMISOS.....	38
ARTÍCULO 41.	PERMISOS NO RETRIBUIDOS .....	39
ARTÍCULO 42.	EXCEDENCIAS .....	40
ARTÍCULO 43.	PRENDAS DE TRABAJO .....	41

## **CAPÍTULO 6** **43**

<b>PRESTACIONES SOCIALES</b> .....	<b>43</b>
ARTÍCULO 44. ANTICIPOS REINTEGRABLES.....	43
ARTÍCULO 45. PERSONAL EN SITUACIÓN DE BAJA POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD .....	43
ARTÍCULO 46. JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS Y JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL .....	45
ARTÍCULO 47. AYUDA POR FALLECIMIENTO O INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE ABSOLUTA .....	45
ARTÍCULO 48. SERVICIOS SANITARIOS Y REVISIÓN MÉDICA.....	46
ARTÍCULO 49. FONDO SOCIAL Y DEPORTIVO .....	47
ARTÍCULO 50. AYUDA DE ESTUDIOS.....	47
ARTÍCULO 51. AYUDA GAFAS .....	48

## **CAPÍTULO 7** **49**

<b>RIESGOS LABORALES, SALUD Y SEGURIDAD</b> .....	<b>49</b>
ARTÍCULO 52. RIESGOS LABORALES .....	49
ARTÍCULO 53. MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD .....	49
ARTÍCULO 54. FORMACIÓN DE SEGURIDAD .....	50

## **CAPÍTULO 8** **50**

<b>DISPOSICIONES VARIAS</b> .....	<b>50</b>
ARTÍCULO 55. REVISIÓN TABLA SALARIAL .....	50
ARTÍCULO 56. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD .....	52
DISPOSICIÓN FINAL .....	52

ANEXO I

ANEXO II

ANEXO III

GRADO DE PARENTESCO

## Capítulo 1

### *DISPOSICIONES GENERALES*

#### **Artículo 1. Partes Negociadoras**

Han negociado este Convenio los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa Tirmadrid, S.A.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para llevar a cabo dichas negociaciones.

#### **Artículo 2. Ámbito de Aplicación**

##### ***Funcional***

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo en la empresa Tirmadrid, S.A. en el centro de trabajo que ésta tiene en el Centro de tratamiento integral de R.S.U. "Las Lomas", Cañada Real de Merinas, s/n (Madrid).

##### ***Personal***

El presente Convenio Colectivo afecta al personal de plantilla de Tirmadrid, S.A., incluido en alguna de las categorías profesionales o especialidades señaladas en el artículo 9 de este Convenio, y a quienes en lo sucesivo se integren en dichas categorías, fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

##### ***Temporal***

El presente Convenio Colectivo se considerará en vigor desde el uno de Enero del dos mil ocho (01/01/2008) hasta el treinta y uno de Diciembre del dos mil doce (31/12/2012).

### **Artículo 3. Revisión del Convenio**

La denuncia deberá tener lugar, en su caso, mediante comunicación escrita con acuse de recibo un mes antes de su vencimiento.

Si no media denuncia presentada en plazo, este Convenio se entenderá renegociado y prorrogado con vigencia por años naturales.

### **Artículo 4. Subrogación del Personal**

El presente artículo 4 (Subrogación del Personal) afecta no sólo al personal incluido en este Convenio Colectivo de acuerdo con lo indicado en el artículo 2 (Ámbito de Aplicación), sino también al resto del personal de plantilla de Tirmadrid no incluido en las categorías señaladas en el artículo 9 de este Convenio.

En el supuesto de finalización de la concesión, los trabajadores de Tirmadrid pasarán a adscribirse a la nueva empresa que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en Tirmadrid. Se producirá la subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Los trabajadores en activo que realicen su trabajo en la Planta con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.
2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la concesión tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.
3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación.
5. Los trabajadores que se encuentren en situación de Jubilación Anticipada Parcial.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella le corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Tirmadrid, S.A. se obliga a informar y transmitir las condiciones más beneficiosas que pudieran tener determinados trabajadores, a cualquier entidad pública y/o privada que en su caso pase a desempeñar el servicio, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata, así como respecto a cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo el servicio, quedando obligada la entidad pública y/o privada que desempeñara el servicio a respetar las condiciones más beneficiosas que, en su caso, existieran.

#### **Artículo 5. Derechos adquiridos**

Se respetarán todos los derechos que, individual o colectivamente, superen y no se recojan en el presente Convenio.

#### **Artículo 6. Absorción y Compensación**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales, de general aplicación, Convenios Colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

### **Artículo 7. Comisión paritaria**

Se crea una comisión mixta paritaria para la aplicación e interpretación del Convenio, integrada por dos representantes que designe la Dirección de Tirmadrid, S.A. y dos miembros de la parte social.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, y dicha reunión habrá de celebrarse dentro de los 10 días siguientes a la convocatoria.

La comisión se constituirá en el plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de la firma del Convenio, siendo sus funciones, las que a continuación se detallan:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se pueda

examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

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

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

Los dictámenes de la comisión mixta paritaria deberán adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el siguiente al que hubiera sido solicitado.

## **Capítulo 2**

### ***ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO***

#### **Artículo 8. Organización del Trabajo**

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en la Legislación vigente.

#### **Artículo 9. Categorías Laborales y especificación de funciones**

Todo trabajador tendrá la categoría profesional que corresponda al puesto de trabajo o funciones que realmente realice en cada momento.

El nivel de retribución económica no condiciona la categoría profesional del trabajador.

## FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT MADRID

Las tarifas de cotización a la Seguridad Social se aplicarán de acuerdo con el sistema de categorías profesionales.

Los trabajadores afectados por este Convenio se distribuyen de acuerdo con la siguiente clasificación:

- Peón (Peón)
- Especialista (Especialista)
- Conductor (Oficial 2ª Conductor)
- Almacenero (Oficial 2ª Almacén)
- Almacenero (Oficial 1ª Almacén)
- Basculista (Oficial 2ª de Oficio con turno)
- Operador de Puente Grúa (Operador de Puente Grúa Oficial 1ª y 2ª)
- Electricista (Oficial 2ª Oficio sin turno)
- Electricista (Oficial 1ª Oficio con turno)
- Mecánico (Oficial 2ª Oficio sin turno)
- Mecánico (Oficial 1ª Oficio sin turno)
- Operador de Campo (Operador de Campo Oficial 1ª y 2ª)
- Instrumentista (Instrumentista Oficial 1ª)
- Operador de Control (Operador de Control Oficial 1ª)
- Operador de Prensa, Torito y Parque Automático (Oficial 2ª de Oficio sin turno)
- Operador de Sistemas Informáticos y de Control (Oficial 1ª de Oficio sin turno)

La clasificación de personal anterior no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas.

Los cometidos profesionales son, entre otros, los que a continuación se indican:

*Peón:* Trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

*Especialista:* Trabajador dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

*Conductor (Oficial 2ª):* Trabajador en posesión del carné de conducir correspondiente y cuyo trabajo principal es la conducción de un vehículo de la empresa, y que podrá desarrollar trabajos de Oficial 2ª almacenero cuando las necesidades de la empresa lo requieran. En todo momento deberá observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento del vehículo, así como respetar las normas de circulación.

*Almacenero (Oficial 2ª):* Trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida realiza sus funciones en el almacén. Se encargará de recibir y despachar los materiales, así como de preparar pedidos y partes de entrada y salida. Realizará las funciones del Oficial 2ª Conductor cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

*Almacenero (Oficial 1ª):* Es el encargado de recibir los materiales y mercancías distribuidas en las dependencias del almacén; despacha los pedidos, registra en los libros el movimiento durante la jornada, y redacta los partes de entrada y salida. Poseerá si así lo exige la empresa los conocimientos elementales de mecanografía y contabilidad.

*Basculista (Oficial 2ª):* Es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas. Además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

*Operador de Puente grúa (Oficial 1ª y 2ª):* Es el trabajador encargado de la colocación y organización del foso de R.S.U., del foso de R.D.F., así como de abastecer adecuadamente las tolvas de alimentación correspondientes. Tiene a su cargo el manejo del puente grúa y su adecuada conservación, así como observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos. Atenderá las instrucciones del Encargado de la planta de reciclaje o del Jefe de Turno de la Planta Térmica, según el caso.

*Oficiales 2ª de oficio (Mecánicos y Eléctricos):* Trabajadores que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de 1ª, ejecutan los cometidos derivados de su profesión.

*Oficiales 1ª de oficio (Mecánicos, Eléctricos e Instrumentistas):* Son los trabajadores que con la preparación y conocimientos del oficio que desempeñan, los practican con el mayor esmero, delicadeza, y pleno rendimiento. Se encargarán del mantenimiento, montaje, desmontaje, ajuste, reparación y puesta a punto de las instalaciones o equipos que a cada uno le compete.

*Operadores de Campo (Oficial 1ª y 2ª):* Es el encargado de realizar las maniobras necesarias sobre los equipos de campo para conseguir el correcto funcionamiento de la central, así como de controlar y observar, mediante rondas regulares, el perfecto funcionamiento de los distintos equipos y sistemas. Informará al Jefe de Turno de las posibles irregularidades, defectos de funcionamiento, averías o cualquier otra eventualidad que pudiera producirse. Poniendo especial atención en aquellos parámetros de funcionamiento, equipos o sistemas que no puedan ser supervisados desde Sala de Control.

*Operadores de Control (Oficial 1ª):* Es el encargado de controlar y supervisar -mediante el sistema de control de la planta- el perfecto funcionamiento del proceso, equipos y sistemas que componen la central térmica, para ello dispondrá de un elevado conocimiento del proceso, el manejo y funcionamiento de los programas del sistema de control distribuido y de la instalación. Realizará la labor de comunicación entre la Sala de Control y el personal de campo. Trabaja bajo orden y responsabilidad directa del Jefe de Turno.

*Operador de Prensa, Torito y Parque Automático (Oficial 2ª):* Es el encargado y responsable del funcionamiento de la prensa, del torito y del parque automático. Se encargará además de su adecuada conservación y mantenimiento.

*Operador de Sistemas Informáticos y de Control (Oficial 1ª):* Es el responsable de realizar el adecuado mantenimiento y la necesaria actualización de los sistemas informáticos y, por otro lado, de llevar a cabo los cambios que le encomiende el responsable del Departamento de Proceso en relación con el DCS.

Con carácter general, todo el personal perteneciente a los distintos departamentos de mantenimiento trabajará bajo el mando y responsabilidad de sus respectivos Jefes de Mantenimiento; así mismo, todo el personal que trabaja en régimen de turnos en la Central Térmica desarrollarán sus funciones bajo el mando y responsabilidad del Jefe de Turno, y por último todo el personal de operación de la Planta de Reciclaje trabajará bajo el mando de los Encargados.

### **Artículo 10. Productividad y absentismo**

Como compensación de las mejoras que por este Convenio se establecen, el personal se compromete a incrementar su productividad a fin de que la empresa pueda desarrollar su actividad con la máxima eficacia.

De igual modo, el Comité de Empresa se compromete a colaborar en la reducción del índice de absentismo.

### **Artículo 11. Comités de Empresa**

Los miembros de los Comités de empresa serán reelegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con la Legislación vigente.

Ostentarán la representación de todos los trabajadores para la defensa de sus intereses, estando capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con la facultad para designar la comisión negociadora.

Los Comités de Empresa tendrán entre otras las siguientes competencias:

- Ser informados por la Dirección de la empresa trimestralmente de la evolución general del sector económico de la empresa, situación de la producción y evolución del empleo en la empresa.
- Ser informados de los cambios que se produzcan en materia de horarios, jornada, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, traslado de instalaciones y planes de formación del personal.

- Ser informados de la implantación o revisión de la organización del trabajo y clasificación de puestos de trabajo.
- Ser informados de cualquier sanción impuesta por falta grave o muy grave, así como de cualquier despido.
- Conocer trimestralmente al menos, el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, estudios de ámbito laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas dicte la misma para el incremento de la productividad y reducción del absentismo.
- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en toda la información que se les suministre para el desarrollo de sus funciones, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Además de lo anterior y durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda lo siguiente:

- No se contabilizarán como horas sindicales las ocupadas en las negociaciones del Convenio, en lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, ni las ocupadas en la asistencia a reuniones con la Empresa que sean convocadas por la Dirección de la misma.
- Los miembros del Comité podrán compensar con cargo a su tiempo de trabajo, el tiempo que utilicen en actividades sindicales en horas de descanso, siempre dentro del límite establecido como crédito horario.

- Para el ejercicio de sus funciones, el Comité de Empresa dispondrá de un local. Además la empresa facilitará un ordenador personal y una impresora, siendo responsable el Comité de su adecuada conservación.

## **Artículo 12.            Garantías de los Comités de Empresa**

Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Así mismo no podrán ser discriminados en su promoción económica y profesional en razón precisamente, del desempeño de su representación.
- Expresar colegiadamente, si se trata de los Comités, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la empresa.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal de

cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de veinte horas mensuales.

- Durante la vigencia de este Convenio se podrán acumular bimensualmente las horas sindicales en uno o varios de los miembros del Comité de Empresa, siempre que exista comunicación previa escrita a la empresa de la renuncia del cedente.

### **Artículo 13. Régimen Disciplinario**

#### ***13.1. Principios de ordenación:***

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

**13.2. Graduación de las faltas:**

1. Se considerarán como faltas leves:
  - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo, por un tiempo inferior a 20 minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
  - c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
  - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni para el trabajo de los demás compañeros, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
  - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
  - f) Los descuidos en la conservación del material que tuviera a cargo o del que fuera responsable, como herramientas, prendas de trabajo y medios de protección, entre otros y que produzcan deterioros leves del mismo.
  - g) La embriaguez o toxicomanía no habitual en el trabajo.
  - h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de treinta días después de haberlo efectuado.
  - i) Falta de aseo y limpieza personal de forma ocasional.

- j) Acceder al puesto de trabajo sin llevar puesta la ropa de trabajo facilitada por la empresa.
  - k) No comunicar o entregar a la empresa los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal en el plazo de tres días desde la fecha de los mismos.
  - l) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de este para el buen desenvolvimiento del trabajo.
  - m) Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo.
  - n) Acceder al centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, excepto los representantes legales de los trabajadores.
2. Se considerarán como faltas graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo por un tiempo inferior a 20 minutos en más de tres ocasiones en un mes o la impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo por un tiempo superior a 20 minutos en una ocasión en un mes.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días durante el periodo de un mes.
  - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
  - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas

derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y máquinas a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas o las faltas graves de respeto y consideración contra las personas, dentro del centro de trabajo.
- n) Dormir durante la jornada de trabajo.

- o) Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
- p) El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
- q) Circular con el vehículo particular dentro del recinto sin la debida autorización o aparcar fuera de la zona en que esté autorizado a hacerlo.
- r) No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- s) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando no suponga algún riesgo para los compañeros o terceros, así como no hacer uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
- t) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas que no trabajen en el mismo.
- u) El depósito de cualquier material retirado de las cintas de triaje fuera de las tolvas y contenedores habilitados para ello.
- v) No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en el correspondiente parte de trabajo y no cumplimentar el mismo.
- w) El incumplimiento injustificado del retén por parte del trabajador que estaba de guardia.
- x) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertidas.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres o más días en un periodo de un mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - i) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
  - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - k) El acoso sexual.

- l) La reiterada no utilización o incorrecta utilización, de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, cuando el trabajador haya sido formado expresamente para la utilización de los mismos.
- ll) La ejecución deficiente y deliberada de los trabajos encomendados, si de ello derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la empresa.
- n) Fumar en lugares peligrosos o inflamables, como las zonas de atmósfera explosiva o en las zonas en que haya residuos de cualquier tipo o basura.
- ñ) El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- o) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
- p) La desobediencia continuada o persistente, previamente advertida por escrito.
- q) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
- r) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- s) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido

sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

**13.3. Sanciones:**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el apartado anterior, son las siguientes:
  - a) Por falta leve: amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
  - b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
  - c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.
2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
3. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## **Capítulo 3**

### ***RÉGIMEN ECONÓMICO***

**Artículo 14. Personal incluido en el régimen económico**

Queda incluido en el sistema general de retribución, contenido en el presente Convenio Colectivo, el personal incluido en la tabla salarial del Anexo II.

**Artículo 15. Estructura del Salario**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base, por la antigüedad y por los complementos que se determinan en la tabla salarial que figura en el Anexo II y en relación con el contenido de los siguientes artículos.

**Artículo 16. Conceptos retributivos**

El régimen económico establecido en este Convenio Colectivo, está constituido por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base Anual (S.B.A.)
- b) Antigüedad (A)
- c) Plus de Puesto de Trabajo (P.P.T.)
- d) Plus de Trabajo a Turnos (P.T.T.)
- e) Plus de Trabajo Nocturno
- f) Plus de Retén (P.R.)
- g) Plus de Triaje Manual
- h) Plus de Asistencia y Puntualidad
- i) Plus de Transporte (P.T.)
- j) Plus de Suplencia
- k) Complementos de fiestas especiales
- l) Horas extraordinarias
- m) Ayuda de comida (Dietas)
- n) Complemento Personal por Procedencia (C.P.P.)

**Artículo 17. Conceptos integrantes de la retribución anual**

La retribución anual establecida en este Convenio Colectivo sustituye a todos los conceptos retribuidos que venía satisfaciendo la empresa y por tanto, quedan comprendidos en la misma los sueldos reglamentarios y voluntarios, pagas extraordinarias de uno u otro carácter y participación en beneficios, complementos y pluses, así como cualquier otra

remuneración que, a título general, la empresa haya venido satisfaciendo a sus trabajadores, conceptos todos ellos que quedan absorbidos o compensados.

**Artículo 18. Salario Base Anual (S.B.A.)**

El Salario Base del personal afecto al presente Convenio Colectivo, es el que se determina para cada categoría en el Anexo II. El Salario Base Anual, se distribuirá en 15 pagas iguales que se abonarán en 12 mensualidades más 3 pagas extraordinarias que se cobrarán en las siguientes fechas:

- Paga extraordinaria de beneficios: 1ª quincena de Marzo
- Paga extraordinaria de verano: 1ª quincena de Julio
- Paga extraordinaria de navidad: 1ª quincena de Diciembre

Las pagas extraordinarias estarán compuestas de la parte correspondiente del Salario Base, más la Antigüedad, más el Plus de Puesto de Trabajo.

**Artículo 19. Antigüedad (A)**

Todos los trabajadores disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados. Desde el 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2012, el primer quinquenio se abonará según la cuantía establecida en la columna correspondiente de la tabla del Anexo III, de forma que el último año de vigencia del Convenio el importe del primer quinquenio será un 5% del salario base de cada categoría.

A partir del 1 de Enero de 2008, el segundo quinquenio y sucesivos se establecen en una cuantía del 5% del salario base de cada categoría tal como se refleja, para el primer año, en la última columna de la tabla del Anexo III.

La antigüedad se abonará en 15 pagas iguales.

**Artículo 20. Plus de Puesto de Trabajo (P.P.T.)**

Este plus es inherente al puesto de trabajo específico y valora las características propias del mismo, en todos los aspectos, y entre otras, las atribuciones que tiene, las responsabilidades exigidas, las condiciones del lugar de trabajo donde se desarrolla, el ambiente de trabajo, la dificultad para su realización, los riesgos inherentes al puesto y lugar de trabajo, etc. En cualquier caso, incluye el plus de suciedad que cobraba todo el personal y el plus de peligrosidad que recibían los Operadores de Campo con anterioridad a la firma de este Convenio.

Este Plus se percibirá en quince pagas iguales que se abonarán en 12 mensualidades más 3 pagas extraordinarias. Este Plus se considera consolidable, salvo en el caso de sustitución por excedencia regulada según el Artículo 42. Por tanto, en caso de que un trabajador pase a ocupar otro puesto de trabajo que tenga asignado un Plus de Puesto de Trabajo de menor cuantía, seguirá percibiendo el Plus que venía cobrando anteriormente, salvo en el caso de excedencia antes indicado.

**Artículo 21. Plus de Trabajo a Turnos (P.T.T.)**

El personal que preste su actividad laboral de acuerdo con alguna de las modalidades de turno existentes en la empresa y que se describen en el Artículo 37, percibirá un Plus de Turnos mientras realice este régimen, en doce pagas anuales.

Su cuantía, para cada categoría, se especifica en el Anexo II, estimada para un desempeño del trabajo a turnos durante todo el año.

Este plus se establece para compensar todos los inconvenientes propios de esta forma de prestación de trabajo (trabajo rotativo, trabajo en festivos, vacaciones fuera del verano, etc.)

**Artículo 22. Plus de Trabajo Nocturno**

- \* Los trabajadores que realicen al menos 5 horas de su jornada entre las 22:00 h. y las 06:00 h., percibirán un Plus de Nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en una cantidad fija de 6 €/día.
  
- \* Los trabajadores que realicen al menos 3 horas de su jornada entre las 22:00 h. y las 06:00 h., percibirán un Plus de Nocturnidad por día efectivamente trabajado, consistente en una cantidad fija del 50% de la cantidad anteriormente mencionada.

Esta cantidad se incrementará, a partir del 1 de Enero de 2009, cada uno de los años de vigencia del presente convenio, en el mismo porcentaje que la tabla salarial para cada uno de los años.

**Artículo 23. Plus de Retén (P.R.)**

Se entiende por retén la situación del instrumentista que, trabajando en turno abierto, se compromete a prolongar su turno al acabar su jornada, si es requerido para ello, hasta la solución del problema que haya provocado la necesidad de esa prolongación.

Por otro lado, en caso de baja de algún trabajador perteneciente al turno abierto, la persona que esté de descanso corto (2-3 días) se compromete a cubrir el turno de trabajo de la persona que esté de baja, para lo cual debe estar fácil e inmediatamente localizable y en disposición de incorporación inmediata al trabajo.

La cuantía de este Plus es de 1.359 €/anuales y se devengará en doce mensualidades iguales. Este Plus se incrementará cada uno de los años de vigencia del presente Convenio con el IPC real del año anterior.

**Artículo 24. Plus de Triaje Manual**

El personal de triaje de la sala de trómeles percibirá un Plus de Triaje Manual cuyo importe y criterio de pago será establecido por la empresa según las necesidades de recuperación de subproductos.

**Artículo 25. Plus de Asistencia y Puntualidad**

La empresa abonará en concepto de premio de asistencia, la cantidad de 150 €/anuales.

Por cada día de ausencia del trabajo, la empresa descontará el 20% del importe de dicho premio. Por cada día en que se cometa una falta de puntualidad o que el trabajador se ausente antes de que finalice su jornada, se descontará el 10%.

A estos efectos no se computarán como faltas los días de licencias retribuidas.

Este Plus se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año y se abonará en la primera nómina del año siguiente.

**Artículo 26. Plus de Transporte (P.T.)**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, percibirá la cantidad recogida en la tabla salarial del Anexo II en concepto de plus extrasalarial de transporte. Esta cantidad se distribuirá en 11 mensualidades quedando excluido el cobro de este plus del periodo vacacional.

Con objeto de facilitar la elaboración de la nómina este Plus no se cobrará en la mensualidad del mes de marzo.

**Artículo 27. Plus de Suplencia.**

Establece un plus de suplencia por el importe especificado, para las categorías afectadas, en el Anexo IV, para compensar el exceso de la jornada ordinaria del personal que trabaja en régimen de turno cerrado y que obligatoriamente debe suplir la ausencia de un compañero en los términos que se determinan en el Artículo 37.

Este Plus se abonará por hora efectivamente trabajada realizando la suplencia.

Este Plus se incrementará, a partir del 1 de Enero de 2009, cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, en el mismo porcentaje que la tabla salarial para cada uno de los años.

**Artículo 28. Complemento de Fiestas Especiales**

La empresa abonará este complemento a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el turno de noche, los días 24 de Diciembre (Noche Buena), 31 de Diciembre (Noche Vieja) y 5 de Enero (Noche de Reyes), así como a los trabajadores que presten sus servicios en el turno de mañana, los días 25 de Diciembre (Navidad), 1 de Enero (Año Nuevo) y 6 de Enero (Reyes), que consistirá en la cantidad correspondiente a la jornada que se realice pagada como horas ordinarias, que se harán efectivas en la nómina del mes correspondiente.

**Artículo 29. Horas extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Es deseo de ambas partes que el trabajo se realice con plena eficacia dentro de la jornada normal de trabajo, para reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen

una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Las partes acuerdan definir las horas extraordinarias como:

1. Fuerza mayor:

Se consideran horas de fuerza mayor aquellas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, siempre que la no realización de las mismas puede representar unos graves perjuicios para la empresa o para terceros. No computarán para el número máximo de las horas extraordinarias autorizadas y será obligada su realización.

2. Estructurales:

Se consideran horas estructurales las que, en caso de producirse son derivadas de la propia organización, tales como suplencias por permisos, vacaciones, ausencias imprevisibles, enfermedad o accidente, cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, funciones sindicales o de representación de personal, formación, comisión de servicio, reducción de jornada por imperativo legal, así como otras de igual naturaleza.

3. No estructurales:

Las que no cabe incluir en los apartados 1 y 2 anteriores.

El trabajador podrá optar entre su abono o compensación con libranzas. En el caso de compensación con libranza, será por cada hora extraordinaria realizada una hora de libranza, estableciéndose el momento del disfrute del descanso mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Atendiendo a la cuantía se establecen dos tipos de horas:

- Horas tipo A: Son aquellas horas extraordinarias de cualquiera de los apartados 1, 2 y 3 anteriores, que se realizan dentro de los días laborables y que se abonarán al precio de la hora ordinaria de cada categoría. En cualquier caso, la hora extra tipo A se pagará como mínimo al precio que, para cada categoría, se abona actualmente.
- Horas tipo B: Son aquellas horas extraordinarias de cualquiera de los apartados 1, 2 y 3 anteriores, que se realizan dentro de los días de descanso para el personal a turnos o festivos para el resto del personal.

En ambos casos, se considerará:

- a) Para el personal que trabaja en horario de lunes a sábado, se consideran días festivos los domingos y fiestas patronales, según el calendario laboral.
- b) Para el personal que trabaja a turnos se considerarán días festivos o de descanso los descansos que se establecen en el cuadrante.

Las horas tipo B tendrán un incremento del 25% sobre la hora de tipo A.

### **Artículo 30. Ayuda de comida (Dieta)**

Será perceptor de Dieta todo el personal con jornada continua que deba prolongar por causas extraordinarias su jornada laboral.

No será perceptor de dieta el personal que teniendo una jornada oficial continua, de lunes a sábado, haya pactado con la Empresa la realización de una jornada partida.

Se establece un importe de 10,00 € por dieta.

Esta cantidad se incrementará, cada uno de los años de vigencia del presente convenio, con el IPC real para cada uno de los años.

**Artículo 31. Complemento Personal por procedencia**

Los siguientes trabajadores, por circunstancias excepcionales, percibirán el siguiente Complemento Personal por Procedencia:

- Rafael Fuentes Fuentes: 2.851,07 €/año
- Ricardo Martínez Ferrándiz: 2.009,48 €/año

Este complemento se abonará en 12 pagas iguales.

**Artículo 32. Premio de Fidelidad**

Se considera acreedor del premio de fidelidad, al trabajador que preste sus servicios sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superior a tres meses.

Este premio se entregará al cumplirse los 15 años de servicio o en el momento de la jubilación a los 65 años siempre que el trabajador lleve trabajando en la empresa al menos doce años al producirse la misma y consistirá en un reloj.

**Artículo 33. Forma de pago de la Nómina**

El importe anual del salario bruto será satisfecho al trabajador en 15 pagas, en forma de 12 mensualidades iguales y 3 pagas extraordinarias en la cuantía y modo explicados en el presente Convenio Colectivo.

La empresa procurará liquidar los haberes de forma que estén ingresados en la cuenta de cada trabajador el último día laborable de cada mes.

## Capítulo 4

### *FORMACIÓN Y PROMOCIÓN*

#### **Artículo 34. Formación**

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello la empresa junto con el Comité de Empresa se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

#### **Artículo 35. Promoción**

La promoción de un trabajador puede tener lugar de las siguientes maneras:

##### 1. Promoción por méritos:

La promoción por méritos se dará cuando un trabajador, desarrollando el mismo trabajo y en atención a su desempeño profesional, sea promovido por la empresa a un escalón superior a título personal y sin que ello implique el cambio de puesto de trabajo. Esta promoción puede suponer el cambio de categoría laboral.

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa promoverá, al menos a 7 operadores de campo de la categoría oficial 2ª a oficial 1ª, y al menos a 10 operadores de puente grúa de la categoría oficial 2ª a oficial 1ª. De los 7 operadores de campo al menos 5 serán ascendidos de categoría en los dos meses siguientes a la firma del Convenio. De

los 10 operadores de puente grúa se cambiará de categoría en los dos meses siguientes a la firma del Convenio al menos a 6 de ellos.

2. Promoción por concurso:

La promoción por concurso será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:

- a) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante, siempre que la empresa no considere conveniente la amortización de la misma.
- b) La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que por la especial naturaleza de la vacante, la empresa decida designar a un trabajador determinado, o contratar a un nuevo trabajador.
- c) Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:
  - I) Requisitos del puesto de trabajo:
    - Características del puesto
    - Formación necesaria
    - Desempeño profesional
    - Antigüedad
    - Etc.
  - II) Requisitos del aspirante:
    - Expediente: especialidad, formación, informe profesional, etc.
    - Prueba teórica: (dependiendo del puesto)
    - Prueba práctica: (dependiendo del puesto)
  - III) Tribunal calificador:
    - Un representante responsable del Departamento en que se produzca la vacante
    - Un representante designado por la empresa
    - Un representante del Comité de Empresa

- IV) Puntuación:
- Expediente: 30%
  - Prueba teórica/práctica: 40%
  - Informe tribunal: 30%
- V) Calificación:  
Reunido el tribunal calificador, confeccionará la propuesta a la Dirección de la empresa para cubrir la vacante.

- d) En el caso de que el tribunal calificador no pueda proponer la cobertura interna de la vacante, la empresa podrá iniciar el proceso de cobertura externa de la misma.

Las vacantes existentes de la empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de una semana a la fecha del concurso.

3. Promoción por antigüedad:

Los trabajadores con categoría de peón, promocionarán a la categoría de especialista al alcanzar los dos años de antigüedad.

## Capítulo 5

### *JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO ANUAL*

#### **Artículo 36. Jornada de trabajo**

Con carácter general, la jornada de trabajo en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 1.810 horas.

La jornada se realizará, como regla general, para el personal que no esté a turnos, en 6 días laborales de lunes a sábado, con descanso los domingos y festivos, aunque se mantendrán los acuerdos y pactos que con carácter colectivo e individual hay al respecto.

En régimen de turnos, la jornada se realizará de lunes a domingo, al ritmo de rotación establecido en los correspondientes cuadrantes, con respeto a los descansos que marca la Ley.

**Artículo 37. Personal en régimen de turnos**

***Condiciones generales de trabajo***

La planificación y desarrollo del cuadro de turnos, vacaciones, revisiones, etc. será acordada entre la Dirección de la empresa y el colectivo afectado, prestando especial consideración al Apartado 5 del Artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Se respetarán los cuadrantes actualmente vigentes.

El exceso de horas trabajadas sobre la jornada de trabajo máxima en cómputo de 4, 5, 6 u 8 años, dependiendo del número de trabajadores que integren el cuadrante, serán abonadas como horas extraordinarias en la mensualidad del mes siguiente al periodo computado o compensadas con el correspondiente descanso.

Para el caso de trabajadores que no completen el periodo computado, por fin de la relación laboral, cambio de puesto, etc., y que hayan generado un exceso anual de horas, la compensación tendrá lugar cuando se produzca esta circunstancia. De igual forma, para los trabajadores que no completen el periodo computado, en caso de que no se haya generado un exceso de horas, sino un déficit de las mismas, se descontarán dichas horas al precio de la hora extraordinaria.

En la suplencia del personal por enfermedad, accidente, etc. durante el primer día, la suplencia de las ocho horas del trabajador que falte se efectuará alargando su turno cuatro horas el trabajador del turno anterior e iniciando su turno cuatro horas antes el trabajador del turno siguiente, abonándose estas horas como horas extraordinarias.

La Dirección de la Empresa hará lo posible por organizar el trabajo para evitar que el personal siga doblando a partir del primer día cualquier que

fuera el supuesto que hubiera motivado la sustitución. En caso de que la Empresa no encuentre otra forma de realizar la sustitución, a partir del primer día y hasta un máximo de 15 días, el compañero del trabajador ausente que realice la suplencia, percibirá el Plus de Suplencia establecido en el Artículo 27.

Cuando la suplencia se efectúe por razón de baja en la empresa, jubilación, traslado o cualquier otra causa que no tenga carácter de eventualidad, la Dirección de la empresa cubrirá en el menor plazo posible la vacante producida, dentro de la normativa vigente.

### **Artículo 38.      Vacaciones**

Los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones de 31 días naturales, comprendidos dentro de la época estival (del 1 de Julio al 1 de Octubre) salvo para el personal que trabaja en régimen de turnos. En caso de que un trabajador no haya prestado el servicio durante el año completo, las vacaciones serán la parte proporcional que corresponda.

Como norma general las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo de modo especial, podrán fraccionarse cuando lo exijan las necesidades de los servicios o la causa que fundamente la petición del fraccionamiento por parte del trabajador esté suficientemente justificada, pero en ambos casos, dicho fraccionamiento no podrá ser superior a dos periodos.

El personal a turnos disfrutará las vacaciones tal como se recoge en los cuadrantes de turnos.

Las vacaciones se disfrutarán antes del 31 de Diciembre de cada año.

### **Artículo 39.      Descanso mínimo garantizado**

El descanso mínimo garantizado entre una jornada y la siguiente será de doce horas. Cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas, se podrá reducir el mismo

día que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

**Artículo 40. Permisos**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de nacimiento de hijo o por enfermedad grave o fallecimiento u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de 4 días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo, por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o pactada se estará a lo dispuesto en su duración y compensación. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20% en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.
- e) Los representantes sindicales para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen (Art. 37, 4 LET).
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada, con la misma disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- i) El desempeño de la función de jurado tendrá los efectos del ordenamiento laboral la consideración de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Un día por matrimonio civil de padres, hijos o hermanos.

Se incluye en el Anexo V, el cuadro en el que se establecen las relaciones de consanguinidad.

#### **Artículo 41. Permisos no retribuidos**

La Empresa concederá al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta diez días de permiso sin sueldo al año.

La solicitud deberá realizarse, al menos, siete días antes de la fecha prevista para el inicio de los días de permiso no retribuido, y se concederá siempre que las condiciones de la producción lo permitan.

**Artículo 42. Excedencias**

- Excedencia forzosa:

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley (Art. 46 E.T.) darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

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

- Excedencia voluntaria de peones, especialistas, basculistas, pulpistas, almaceneros, conductores, eléctricos, mecánicos, instrumentistas y operadores de campo.

Los peones, especialistas, basculistas, pulpistas, almaceneros, conductores, eléctricos, mecánicos, instrumentistas y operadores de campo de Tirmadrid, S.A. con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un periodo de tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final del anterior. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente según lo establecido en la legislación vigente.

En el caso de los operadores de campo, es requisito imprescindible para que puedan solicitar la excedencia voluntaria que en el momento de solicitarla, haya once operadores de campo y que el operador que no esté a turnos esté dispuesto a cubrir el puesto de

operador de campo a turnos del operador que solicita la excedencia durante la duración de la misma.

El puesto vacante originado podrá ser cubierto por promoción interna del personal de plantilla. En este caso, si el trabajador excedente quisiera reincorporarse a su puesto de trabajo, el trabajador que le haya estado supliendo regresará a su anterior puesto de trabajo, volviendo a su anterior categoría y sueldo.

El puesto vacante originado, podrá, si así lo decide la empresa, dejarse sin cubrir, y contratarse a una subcontrata para realizar la sustitución del trabajador en excedencia, mientras dure la excedencia.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar su reingreso en la empresa, efectuando dicha solicitud con treinta días de antelación a su vencimiento.

- Excedencia voluntaria de los trabajadores que no están incluidos en el apartado anterior:

Se ajustará a lo indicado en la legislación vigente.

### **Artículo 43. Prendas de trabajo**

Los trabajadores deberán ir correctamente uniformados con las prendas adecuadas para el correcto desarrollo de su servicio.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la empresa para un año de duración, excepto en las que se especifique otra cosa.

Las prendas de trabajo se proporcionarán en horario laboral y en el centro de trabajo, dicho vestuario que se entregará en Abril y en Octubre, estará compuesto de las siguientes prendas:

*Prendas de verano*

Personal de explotación:

- Dos camisas de manga corta (serán de manga larga para el personal que lo prefiera)
- Dos pantalones de algodón
- Una gorra

Personal de mantenimiento:

- Dos monos de trabajo (serán sustituidas por dos camisas de manga corta y dos pantalones de algodón para el personal que lo prefiera)
- Una gorra

*Prendas de invierno:*

Personal de explotación y mantenimiento:

- Dos camisas de manga larga
- Dos pantalones de pana o algodón (cada dos años si es de pana)
- Dos chaquetas de pana o algodón (cada dos años si es de pana)
- Un chaleco de abrigo (se podrá optar por cambiar una chaqueta de algodón por un chaleco)
- Un jersey
- Una gorra
- Un pasamontañas o "braga"
- Un anorak (cada dos años)

El calzado se considerará como material de seguridad. Se compondrá de botas o zapatos de seguridad y se proporcionará cuando se necesite, previa devolución de los anteriores.

A los soldadores se les proporcionará ropa adecuada.

Todas las prendas anteriormente referidas serán repuestas cuando éstas resulten ostensiblemente deterioradas.

## Capítulo 6

### *PRESTACIONES SOCIALES*

#### **Artículo 44. Anticipos reintegrables**

Todo trabajador con más de seis meses de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un préstamo sin intereses, en concepto de anticipo reintegrable por un importe máximo de mil euros (1.000 €)

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un periodo máximo de un año, en cuotas mensuales, revirtiendo en el Fondo de Anticipos las cuotas pagadas mensualmente para posibilitar la concesión de nuevos anticipos.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de vivienda, accidentes, incendios, hundimientos, tratamientos médicos por enfermedad del trabajador, etc., quedando a criterio del Comité de Empresa y de la Empresa la procedencia o no de la concesión, dando siempre prioridad en la concesión a aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

El total disponible en el Fondo de Anticipos es de diez mil euros (10.000 €).

Esta cantidad se incrementará, cada uno de los años de vigencia del presente convenio, con el IPC real para cada uno de los años.

#### **Artículo 45. Personal en situación de baja por accidente o enfermedad**

- a) Accidente laboral y enfermedad profesional.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional la empresa complementará al trabajador la prestación que reglamentariamente

le corresponda hasta completar el 100% de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial exceptuando el plus extrasalarial de transporte, cuando los daños causados por el accidente sean visibles (roturas, heridas, quemaduras, etc.).

b) Enfermedad común y accidente no laboral con hospitalización.

En caso de enfermedad común con hospitalización o de accidente no laboral con hospitalización, la Empresa complementará al trabajador la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100% de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo II exceptuando el Plus Extrasalarial de Transporte. Esta compensación sólo se percibirá durante los días que dure la hospitalización, salvo en el caso de que el trabajador no haya tenido ninguna baja por enfermedad común ni por accidente no laboral en los 12 meses anteriores en cuyo caso esta compensación también se percibirá durante los días de baja posteriores a la salida del hospital. Para estos casos quedan excluidos de esta prestación aquellos que sean motivados por conductas peligrosas o ilegales. En cualquier caso, se establece un tope anual máximo para la percepción de este complemento de 35 días discontinuos o 45 días ininterrumpidos al año.

c) Enfermedad común y accidente no laboral sin hospitalización.

En caso de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral sin hospitalización, la Empresa complementará, en caso de que el trabajador en los 12 meses anteriores no haya tenido ninguna baja por enfermedad ni por accidente no laboral, a partir del primer día de baja, la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 90% de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo II exceptuando el Plus Extrasalarial de Transporte. En este caso, se establece un tope anual para la percepción de este complemento de 30 días.

En caso de enfermedad común sin hospitalización o accidente no laboral sin hospitalización, la Empresa complementará, en caso de que el trabajador en los 21 meses anteriores no haya tenido ninguna

baja por enfermedad, común o laboral, ni por accidente, laboral o no laboral, a partir del primer día de baja, la prestación que reglamentariamente le corresponda hasta completar el 100% de los conceptos salariales incluidos en la tabla salarial del Anexo II exceptuando el Plus Extrasalarial de Transporte. En este caso, se establece un tope anual para la percepción de este complemento de 30 días.

**Artículo 46. Jubilación a los 64 años y Jubilación Anticipada Parcial**

De conformidad con el Real Decreto 1.194/1.985 de Julio, podrá solicitarse la jubilación a los 64 años, obligándose la empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, a sustituir al trabajador que se jubila por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida disposición.

Del mismo modo, se estudiará de forma individualizada la posibilidad de que el trabajador que cumpla los requisitos previstos en la ley 40/2007, de 7 de Diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, pueda acogerse a la situación de Jubilación Anticipada Parcial, en la forma en que indica la ley.

**Artículo 47. Ayuda por fallecimiento o incapacidad laboral permanente absoluta**

Con independencia de las indemnizaciones que, como consecuencia de las disposiciones en vigor, puedan corresponder a los familiares del trabajador fallecido en accidente de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un seguro de vida por un importe de veinte mil euros (20.000 €), para los casos de fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional, y por un importe de doce mil euros (12.000 €) para los casos de incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez producida como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional. Estas cantidades se incrementarán en un 30% para los trabajadores designados por la Empresa como integrantes de los Equipos de Segunda Intervención si en el desarrollo de su cometido en los mencionados Equipos de

Segunda Intervención fallecen o quedan afectados por una incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez.

La Empresa podrá suscribir una póliza de seguros para hacer frente a las posibles indemnizaciones derivadas de los supuestos contemplados anteriormente.

En caso de suscribirse dicha póliza, la Dirección de la empresa ofrecerá la posibilidad a aquellos trabajadores que lo soliciten y de acuerdo con la Entidad Aseguradora, de realizar una mejora en la póliza del seguro a cargo del trabajador.

#### **Artículo 48. Servicios sanitarios y revisión médica**

Los servicios sanitarios de la empresa, se mantendrán de acuerdo con lo previsto en la Legislación vigente.

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, anualmente la empresa realizará una revisión médica de la plantilla, en horas de trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que llevan a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

En el reconocimiento médico anual se realizarán las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina
- Control de vista y oído
- Capacidad pulmonar
- Pesaje
- Tallaje
- Reconocimiento general por el médico
- Electrocardiograma

Se ubicarán en distintos puntos de la empresa botiquines, que deberán estar provistos de las medicinas de uso frecuente además de material elemental de primeros auxilios que considere conveniente el servicio médico.

#### **Artículo 49. Fondo Social y Deportivo**

Se constituye un fondo con una aportación de 600 €/año por la Dirección de la empresa, para apoyar económicamente al Fondo Social y Deportivo. Esta aportación servirá para la realización de las actividades culturales, deportivas y sociales que le sean propias. El fondo Social y Deportivo será gestionado por el Comité de Empresa.

#### **Artículo 50. Ayuda de estudios**

La Dirección de la empresa subvencionará a cada trabajador con hijos en edad escolar, es decir, de edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, con una sola paga de 100 €, que se abonará en la nómina de agosto.

Esta cantidad se abonará por cada hijo de edad comprendida entre 3 y 16 años, es decir, se comenzará a abonar el año en que el niño cumpla 3

años y se abonará por última vez el mes de agosto del año en que cumpla 16 años.

Esta cantidad se incrementará, cada uno de los años de vigencia del presente convenio, con el IPC real para cada uno de los años.

### **Artículo 51. Ayuda gafas**

La empresa mantendrá como viene haciéndose en la actualidad, una ayuda cuya cuantía máxima es de 55 € para reparar o comprar las gafas de seguridad graduadas que se hayan deteriorado con motivo de la prestación laboral o cuando se trate de primera adquisición, para ello será suficiente ponerlo en conocimiento del Jefe de Personal presentándole tanto la factura correspondiente como las gafas deterioradas y las mismas una vez reparadas o compradas.

El trabajador afectado también podrá optar por adquirir o reparar las gafas de seguridad, en la óptica que le indique la empresa. En este caso se le entregarán las gafas del modelo previamente seleccionado por la empresa que se hará cargo del pago de la factura sin que se haga entrega al trabajador de la ayuda de gafas establecida en el párrafo anterior.

Todo trabajador que haga uso de esta ayuda, se compromete a hacer uso correcto y cuidadoso de estas gafas durante su jornada laboral y en caso de que no las use, se le descontará el importe pagado por la empresa de su nómina.

## Capítulo 7

### *RIESGOS LABORALES, SALUD Y SEGURIDAD*

#### **Artículo 52. Riesgos laborales**

Será de aplicación todo lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995 de 6 de Noviembre (B.O.E. 269 de 10 de Noviembre de 1995).

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre salud y seguridad y, a tal efecto, existe la Comisión de Salud y Seguridad con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

La Comisión de Salud y Seguridad está compuesta por tres Delegados de Prevención que designa el Comité de Empresa y por tres miembros que designa la dirección de la empresa. La Comisión de Salud y Seguridad se reunirá, al menos, una vez al trimestre.

La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención la formación necesaria en esta materia y pondrá a su disposición toda la documentación relacionada con la seguridad, salud, prevención de riesgos, etc., que le sea requerida.

La Comisión de Salud y Seguridad, se reunirá con carácter extraordinario, siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas. Dicha reunión se convocará dentro de las 48 horas siguientes al suceso.

#### **Artículo 53. Medidas de Salud y Seguridad**

La Dirección de la empresa adoptará las medidas de salud y seguridad pertinentes como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores.

Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales y los instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salud y seguridad. Los trabajadores podrán denunciar ante el Comité de Empresa todas las anomalías que observen para que por él mismo, si hubiese lugar, se adopten las medidas oportunas.

En el caso de producirse un accidente laboral grave, lo comunicará con la mayor celeridad posible a los Delegados de Prevención. Así mismo, deberá informar a los Delegados de Prevención de las incidencias y accidentes que se produzcan en el centro de trabajo, remitiendo trimestralmente, los informes de aquellos lugares en los que se hayan producido y las bajas laborales que se hubieran ocasionado.

#### **Artículo 54. Formación de Seguridad**

La empresa exigirá a sus trabajadores, los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene, tanto generales como específicos para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

## **Capítulo 8**

### ***DISPOSICIONES VARIAS***

#### **Artículo 55. Revisión tabla salarial**

Para el año 2008, se aplicará un incremento salarial del IPC previsto más el 3% sobre la tabla inicial incluida en el Anexo I, de forma que se obtiene la tabla del Anexo II. Esta tabla se aplicará con carácter retroactivo a uno de Enero del 2008 y la diferencia será abonada en la mensualidad siguiente a la firma de este Convenio Colectivo.

Si el IPC real del año 2008 fuese superior al previsto e inferior al 3% se revisará la tabla salarial del Anexo I con la diferencia, y se aplicará con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2008.

Si el IPC real del año 2008 fuese superior al 3% e inferior al 6%, se revisará la tabla salarial del Anexo I con un 1% de incremento que se aplicará con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2008.

Si el IPC real del año 2008 fuese superior al 6%, se revisará la tabla salarial del Anexo I con la diferencia entre el IPC real y el 6%, y se aplicará con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2008.

Para el año 2009, incremento del IPC previsto para dicho año más el 0,7%. Si el I.P.C. real del año 2009 fuese superior al previsto, se revisará la tabla salarial con la diferencia, y se aplicará con efecto retroactivo al 1 de Enero de 2009.

Para el año 2010, incremento del IPC previsto más el 0,8%. Si el I.P.C. real del año 2010 fuese superior al previsto, se revisará la tabla salarial con la diferencia, y se aplicará con carácter retroactivo al 1 de Enero de 2010.

Para el año 2011, incremento del IPC previsto más el 1%. Si el I.P.C. real del año 2011 fuese superior al previsto, se revisará la tabla salarial con la diferencia, y se aplicará con carácter retroactivo al 1 de Enero de 2011.

Para el año 2012, incremento del IPC previsto más el 1,5%. Si el I.P.C. real del año 2012 fuese superior al previsto, se revisará la tabla salarial con la diferencia, y se aplicará con carácter retroactivo al 1 de Enero de 2012.

Dichos incrementos se aplicarán sobre los conceptos de Salario Base, Plus de Transporte, Plus de Trabajo a Turnos y Plus de Puesto de Trabajo.

La revisión salarial si procede, se abonará durante el primer trimestre del año siguiente.

**Artículo 56. Vinculación a la totalidad**

El presente Convenio Colectivo forma un todo unitario y quedará sin efecto cuando por decisión de la Autoridad Competente se anulara alguna parte del mismo, y ello desvirtuara esencialmente su contenido.

**Disposición final**

El presente Convenio Colectivo, sustituye al Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de Diciembre de 2007, que, en consecuencia, queda sin efecto.