

CONVENIO COLECTIVO DEL COMPLEJO MEDIO AMBIENTAL SUR DE EUROPA URBASER PARA LOS 2005-2008

Capítulo I. Condiciones Generales.

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio.

Este convenio colectivo está suscrito por la empresa Urbaser S.A y la representación de los trabajadores partes que lo suscriben tiene legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente convenio colectivo obligándose por tanto partes durante todo tiempo su vigencia.

Artículo 2. Aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación general a todo el personal de la empresa Urbaser S.A. en el centro de trabajo (Complejo Medioambiental Sur de Europa) y a cualquier otra instalación vinculada al mancomunado de tratamiento de R.S.U.

Artículo 3. Vigencia.

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, teniendo sus conceptos económicos un carácter retroactivo desde 1 de enero de 2.005.

Artículo 4. Duración y prórroga.

Este convenio tendrá una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero del 2.005 al 31 de diciembre del 2.008, prorrogándose al del mismo si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de vencimiento, o de cualquiera de prórrogas. Se respetará en su integridad el texto del convenio, hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo se considerarán mínimas respetándose a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de

otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio consideradas en su conjunto en cómputo anual.

En caso de no firmarse un convenio de ámbito superior que derogue o sustituya el Convenio General Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, éste quedará en vigor siempre que dicho convenio esté suscrito por las Centrales Sindicales más representativas.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las mejoras establecidas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza, no podrán ser absorbidas ni compensadas con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, tanto a título individual como colectivo.

Artículo 7. Comisión mixta.

Se constituye una comisión mixta paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este convenio, así como de aquellos que emanen de la legislación laboral vigente.

Dicha comisión estará compuesta por: dos representantes de la parte empresarial y dos en representación de trabajadores, ambas deberán haber formado parte la comisión negociadora del convenio, independientemente de los asesores que cada parte designe cuando así lo estimen conveniente.

La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de este convenio y de cuantos conflictos de trabajo surjan de la aplicación de la legislación laboral vigente de cada momento. Tanto la empresa como los trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el convenio o de legislación laboral vigente, deberán dirigirse a la comisión mixta paritaria del presente convenio colectivo.

El domicilio social de la comisión mixta paritaria se establece en las respectivas sedes de firmantes del presente convenio y en consecuencia establece para la representación de los trabajadores en Algeciras, Avenida de las Fuerzas Armadas 2, domicilio de los sindicatos CC.OO. y UGT., y la representación empresarial en Complejo Medioambiental Sur de Europa en Finca Majadal de Busto, s/n, de Los Barrios, S.A. (Urbaser S.A.)

Capítulo II. Condiciones Económicas.

Artículo 8. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos de las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 9. Salario base.

El salario base del personal afectado al Convenio Colectivo de trabajo es el que se determina para cada nivel y categoría, en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 10. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad queda establecido en un 1% anual, que se devengarán a partir del uno de enero del año en que se cumplan.

Artículo 11. Penosidad, peligrosidad toxicidad.

Se establece un plus tóxico, penoso y peligroso del 30 % del salario base para todas las categorías que aparecen en la tabla salarial, en general todas las actividades que se efectúan en el centro de trabajo serán consideradas tóxicas, penosas y peligrosas.

Artículo 12. Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo entre las 21.00 y las 6.00 horas, percibirán plus de nocturnidad, consistente en una cantidad equivalente al 25% del salario base por hora efectiva de trabajo.

Artículo 13. Complementos salariales de vencimiento superior al mes.

La empresa abonará a todo el personal incluido en convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a lo siguiente:

A. Las pagas extraordinarias fijadas en este artículo corresponderán a la siguiente denominación: verano, navidad y festividad de San Martín de Porres.

B. La cantidad será la correspondiente a 30 días salario base según la categoría que se expresa en los anexos correspondientes incrementada en la antigüedad que en cada caso corresponda.

Paga del patrón: se establece una paga de 200 euros/anuales, para los años 2005, 2006 y 2007, abonable de una sola vez, en la nómina de septiembre, en compensación de la ayuda de estudios del anterior convenio, que desaparece a la entrada en vigor del presente convenio, así como ayuda para gastos médicos

El día de San Martín de Porres se considerará como festivo y no recuperable, y si coincide en sábado, domingo o posterior a festivo, se fijará al día siguiente del día la festividad.

C. Periodo de devengo: Estas pagas se devengarán por semestres y en caso de alta o cese del trabajador, durante el periodo de devengo, se abonará las partes proporcionales a los meses o fracciones de los meses trabajados.

Verano: Se abonará del 15 al 20 de junio del año en curso.

Navidad: Se abonará del 15 al 20 de diciembre del año en curso.

San Martín de Porres: Se abonará del 15 al 20 de septiembre del año en curso.

Artículo 14. Participación en beneficios.

La empresa abonará a todo el personal incluido en el presente convenio una paga de participación en beneficios en 30 días de salario base más antigüedad. Dicha paga se abonará en la primera quincena del mes de marzo y se devengará en proporción a los meses o fracción de mes trabajados en el año anterior al de su abono.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Cuando concluida la jornada de trabajo, sea necesario continuar prestando el

servicio de forma voluntaria, se computarán como horas extraordinarias y como tal serán remuneradas aquellas que excedan de la jornada normal abonándose según la siguiente tabla:

Jefe de Turno	12 euros
Oficial de 1ª	11,50 euros
Oficial de 2ª	11 euros
Peón especialista	10"50 euros
Peón	10 euros

Artículo 16. Tablas salariales.

Las retribuciones del personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo para los años 2005. 2006 Y 2007 son reflejadas en el Anexo I y forman parte inseparable del mismo.

Para el 2008 el incremento será del 4%, revisable al alza en taso de que el JPC real de ese lo superase.

Artículo 17. Plus de asistencia.

Será del 10% del salario base mensual por día efectivo de trabajo.

Artículo 18. Plus de transporte.

Para compensar los gastos de locomoción en del trabajador al centro de trabajo, con independencia del lugar de residencia del trabajador, se abonará un plus de transporte cuya cuantía ascenderá a 80 euros mensuales para los 2005, 2006 Y 2007. Dicho plus no se devengará en vacaciones.

Artículo 19. Plus de responsabilidad.

Para todo trabajador/a que realice funciones de jefe de luma, teniendo personal a



su cargo, se establece este plus en la cuantía de 120 euros mensuales, para los años 2005, 2006 Y2007.

Artículo 20. Prima de Resultados.

Se establece una prima mensual del 8% del Salario base abonable siempre que Urbaser esté al corriente de los cobros y el canon revisado con el IPC.

Artículo 21. Plus de Festivos.

Las horas festivas se abonarán en la misma cuantía que las horas extras, más un plus de 20 euros por día festivo trabajado. Se entenderá con tales, únicamente las 14 fiestas que establece el calendario laboral, mismo tendrá consideración el día de San Martín de Porres.

Atendiendo al carácter de la actividad de la empresa, ésta establecerá turnos de trabajadores/as que desempeñen su labor forma voluntaria, para estos días con los incrementos económicos salariales recogidas al efecto.

También se establece un plus de festivos en la cuantía de 90 euros más horas extras, para los por estricta necesidad del servicio de forma voluntaria presten sus servicios a la empresa en los días de Diciembre y 1 de Enero.

Artículo 22. Censos.

La empresa confeccionará anualmente, un censo de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

General: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro por orden alfabético de apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa categoría y D.N.I. de cada trabajador.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales, distribuyéndose la jornada de lunes a viernes, para los años 2005 2006.



Para las 2007 y 2008 dichas jornadas pasará a ser de 39 horas semanales de lunes a viernes,

Los veinte minutos de bocadillos se consideran dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 24. Jornadas de trabajo especiales.

Se considerarán como tales las jornadas de trabajo de los días 24 y 31 de Diciembre, de 5 horas, que serán de 7.00 h. a 12.00 h. para el turno de mañana y de 12.00 h. a 17 h. para el turno de tarde.

Artículo 25. Horarios.

Los horarios de trabajo serán para el turno de mañana de 7 a 15h., y el de tarde de 15 h. a 23 h.

Artículo 26. Descansos.

Entre la terminación una jornada y el comienzo de la siguiente salvo necesidades urgentes o perentorias, habrá de transcurrir un mínimo de 14 horas, computándose a estos efectos de jornada tanto las horas trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

Tendrán consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, así como las fiestas locales la del Patrón San Martín de Porres.

Artículo 27. Vacaciones.

Para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo se establecen 30 días de vacaciones anuales. Las vacaciones se distribuirán de acuerdo entre empresa y la representación del personal. El calendario de vacaciones se negociará en el último trimestre del año anterior al del disfrute.

Las retribuciones a percibir durante el período de vacaciones se calcularán considerando todos los conceptos retributivos de carácter salarial recogidos la tabla salarial del presente Convenio.



Artículo 28. Permisos.

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas hasta 15 días de permiso sin sueldo al año.

Artículo 29. Licencias.

El personal afectado a este Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley a disfrutar de Licencias retribuidas, con la forma y condiciones que a continuación se indican:

1- Licencia por matrimonio o unión hecho, 15 días.

2- Muerte de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad afinidad o enfermedad grave o nacimiento de hijos-as, 2 días si en la localidad, 4 si es fuera Campo Gibraltar.

3- Por traslado de domicilio habitual un día,

4- Para caso de renovación del de conducir D, E. 1 día.

5- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido ejercicio del sufragio activo.

6- Para año 2005, por asuntos propios 4 días anuales, dos de ellos retribuidos y los otros dos no. A partir del 1 de Enero de 2006, serán 4 días retribuidos.

Las solicitudes serán por escrito de forma anticipada con un mínimo de 48 horas salvo casos justificados de urgente necesidad.

Se adjunta como Anexo III la relación de grados de consanguinidad y afinidad, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo III. Mejoras Sociales.



Artículo 30. Ayuda social.

Se establece un plus de ayuda social para cada trabajador que acredite tener uno o varios hijos disminuidos físicos o psíquicos en una cuantía de 80 euros mensuales por cada uno de ellos para los años 2005, 2006 y 2007.

Artículo 31. Plus natalidad.

Se establece un plus de natalidad de 140 euros por hijo/a nacido dentro del periodo de vigencia del presente convenio para los años 2005, 2006 y 2007.

Artículo 32. Póliza de seguro.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro para la vigencia del presente convenio que garantice a los trabajadores/as o a sus herederos una indemnización de 12.621.25 euros en supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo. Si como consecuencia del accidente de trabajo se produjera una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez la indemnización sería de 10.188.18 euros.

La empresa estará obligada a suscribir un seguro que cubra responsabilidad civil y defensa criminal respecto de los conductores de los vehículos adscritos al servicio

Artículo 33. Incapacidad temporal.

Al trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad transitoria, a partir del quimo día se le abonará el 100% de salario real durante el citado periodo y mientras dure I.T. incluidas las mejoras que pudieran producirse por la firma de un nuevo convenio, siempre que el índice de absentismo no superase el 5% de la plantilla, y no que se produzca alguna de dos circunstancias:

- 1- Que el trabajador realice actividades incompatibles con baja médica.
- 2- Que el trabajador se negase a pasar una revisión a cargo del servicio médico de la empresa.

En cualquiera de estos dos casos y previo informe de la Empresa en la primera reunión que convoque el Comité de Salud Laboral y Prevención, el trabajador afectado perdería el complemento que le abona la empresa.

En caso que el trabajador se encontrase en I.T. y esta le impidiera por prescripción médica asistir a revisión en el servicio médico de la empresa este servicio médico se desplazará al domicilio del trabajador para realizar tal revisión.

Artículo 34. Trabajos de categorías inferior por capacidad disminuida.

Al trabajador que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial y total que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente la empresa lo acoplará en un puesto de trabajo adecuado a condiciones asignándole en su caso una nueva clasificación profesional siempre que en la empresa existiera una categoría adecuada con sus nuevas condiciones físicas.

Artículo 35. Conductores.

En caso de que le retirado carnet de conducir a un conductor, la empresa le asignará un trabajo similar o equivalente relacionado con el mantenimiento de vehículos hasta la devolución del mismo. Este beneficio no tendrá efecto en el supuesto de imprudencia temeraria constitutiva de delito y/o embriaguez. En caso de reincidencia se estudiará cada caso en particular.

Artículo 36. Detención del trabajador.

En el supuesto de que un trabajador fuese detenido por el motivo que fuera y no concurriera sentencia firme de privación de libertad, la empresa le respetará mientras dure dicha situación, el puesto de trabajo que venía ocupando siempre que no sea reincidente.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador la empresa quedará obligada a suministrar a personal los equipos de ropas y demás artículos necesarios. Con el fin de que la calidad sea la necesaria para la prestación del servicio, las muestras se presentaran a los Delegados de Prevención para aprobación.

Se suministrarán los equipos en la cantidad que a continuación detallan:



VERANO: dos pantalones, dos camisas o polos, un par de zapatos o botas, dos gorras, que serán entregados antes del día 15 de mayo de cada año.

INVIERNO: dos pantalones pana, dos camisas, un par de botas o zapatos, dos jerséis de cuello alto con cremallera, dos gorras de invierno y un anorak. Todos equipos se suministrarán con carácter anual, excepto un par de botas y un traje agua que serán con carácter bianual (que serán repuestos en caso de deterioro previa presentación del traje o botas Serán entregados antes del día 15 de octubre de cada año.

Para el personal de taller (oficial y ayudante), se le entregará la misma ropa que el resto de personal más dos monos de trabajo en invierno y dos en verano.

El personal se hace responsable del cuidado y buen de los efectos y prendas que se les suministre, cuyo uso será obligatorio. En todo caso el color y la calidad serán igual para todo el personal

Artículo 38. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

El trabajador afectado por este convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad e higiene. La empresa se compromete a reponer los botiquines y autorizar que el trabajador acuda a la residencia en caso necesario mismo, habrá de observar en el trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia. En la inspección y control de tales medidas, que sean de observancia obligada para la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de representantes el centro de trabajo.

La empresa de conformidad con lo establecido en la normativa laboral formará al trabajador en materia de seguridad e higiene al incorporarse al puesto de trabajo, informándole de los riesgos así como de las medidas de prevención.

Cada la empresa, en coordinación con el Delegado de Prevención, revisará la evaluación de riesgos con el objeto de actualizarla.

Artículo 39. Movilidad funcional.

Por estricta necesidad del servicio la empresa podrá disponer el cambio de puesto de trabajo de forma obligatoria con un máximo de un día por si es una categoría inferior, salvo que hubiese voluntarios para realizar dicho servicio. La empresa



avisará con antelación.

Artículo 40. Derecho de reserva al puesto de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos suspendidos por las siguientes causas:

Maternidad:

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que disfrutarán de forma interrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

Adopciones:

La adopción o acogimiento de menores de 6 años o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o porque sus circunstancias y experiencias personales o porque por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo, contada a la elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen el período de suspensión se distribuirá a opción del interesado, que podrán disfrutarlo forma simultánea o sucesiva, siempre en periodo interrumpido y con los límites señalados. Tanto los supuestos de parto como adopción, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Riesgos durante el embarazo y periodo de lactancia:

Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos para la Seguridad y la Salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de dichos riesgos a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Se ampliará el permiso de lactancia de nueve a doce meses.

Dichas medidas incluirán de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos. De no resultar posible dicha adaptación o si a pesar de dicha adaptación las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así se certifique en informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de Prevención de Riesgos Laborales, esta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo diferente, compatible con su estado, debiendo el empresario determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a efectos, así como de los puestos alternativos a mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservaría el derecho al conjunto de retribuciones su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los [res primeros párrafos serán de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo IV. Acción social.

Artículo 41. Garantías el ejercicio de la labor de los representantes del

personal.

1º. Los Delegados de personal dispondrán de 16 horas de crédito horario mensuales (25 h en caso de que fuera Comité de empresa), a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la Empresa, que denominará tiempo de Empresa.

2º. Ningún trabajador que ostente un cargo de representación contenido en este artículo y en los dos podrá ser objeto de o despido sin que observen los preceptos legales en vigor en materia representación sindical. Estos dos artículos tendrán validez hasta dos de haber el cargo o incluso la finalización es por dimisión o revocación.

3º. En ningún caso se utilizará la movilidad en el puesto de trabajo, sanción por el ejercicio la representación sindical.

4º. La empresa junto con representantes de trabajadores, podrá decidir 1 sanción oportuna para aquel trabajador con cargo de representación sindical, que incumpla lo dispuesto en esta normativa de funcionamiento del Comité de Empresa, e igualmente, vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.

5º. Los representantes de los trabajadores dispondrán de las necesarias facilidades para informar directamente a los trabajadores.

6º. El lugar de reunión será el centro de trabajo y las reuniones podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que exista un crédito de horas sindicales.

7º. La excedencia por motivos sindicales tendrá el mismo tratamiento, a nivel jurídico que la otorgada por el desempeño de un cargo público.

8º. Las horas sindicales podrán ser acumulables en una o varias personas.

9º. Las horas sindicales se podrán acumular 3 meses.

Artículo 42. Funciones de intervención la representación de los trabajadores.

El órgano de representación de los trabajadores tendrá las siguientes funciones

intervención.

A) Intervenir ante la dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos usos de la Empresa ejercitando en su caso, cuantas acciones pertinentes ante los órganos y tribunales competentes.

B) Información previa y participación en lo que respecta al ingreso del nuevo personal en la empresa.

C) En la extinción de contrato de trabajo habrá de estar informado del documento por el que declare la terminación de la relación laboral así como estar satisfechas las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.

D) Participar en materia de formación capacitación del personal en la Empresa.

E) Vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

F) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la legislación vigente,

Artículo 43. Obligaciones de la empresa con respecto a la representación de los trabajadores.

1º Para un mejor cumplimiento su misión en defensa de los intereses de los trabajadores representantes deberán ser informados por la dirección de la Empresa sobre los siguientes extremos:

A) Anualmente sobre la situación económica de la empresa.

B) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a su servicio, que pueda afectar a los intereses generales de los operarios, debiendo en tales casos ser oído el Comité de Empresa y las secciones sindicales.

2º Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación de los trabajadores, en lo que respecta a las decisiones de la Empresa la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y demás cuestiones que puedan

modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la Empresa. En curso de estas negociaciones de carácter previo representantes de trabajadores podrán estar asesorados por aquellos expertos en la materia que designen libremente.

3º Así mismo, será preceptiva esta negociación con los órganos de representación de los trabajadores en las materias de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornadas, como en lo referente al traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Artículo 44. Cuota sindical por nomina.

La empresa se obliga a descontar por nómina la cuota sindical a todos los trabajadores que lo soliciten. La empresa deberán facilitar relación de afiliados a petición de los sindicatos Cláusulas Adicionales

Clausula adicionales.

Clausula adicional 1ª.

La empresa conjuntamente con la representación de los trabajadores realizará una reclasificación de categorías en los años 2005-2006 conforme a la definición de los puestos de trabajo tras la firma del presente Convenio Colectivo, y que se relaciona Anexo II,

Dicha clasificación de personal se realizará en comisión paritaria a la mayor brevedad.

Cualquier trabajador-a que realice funciones de superior categoría, retribuido económicamente con el salario real del grupo al que corresponda dicha categoría por día efectivo de trabajo.

Clausula adicional 2ª.

Se creará un Bolsa de trabajo con los trabajadores que a la firma de este convenio estén vinculados a la empresa con cualquier tipo de contrato eventual.



Andalucía

Complejo Medioambiental Sur de Europa, Urbaser S.A. (Antes Vertedero Mancomunado del Sur. Campo de Gibraltar)

BOP , 01 de febrero del 2006

Página 17 de 20

La Bolsa cubrirá todas aquellas plazas que vayan quedando vacantes por jubilación u otra razón.

La cobertura de las plazas indefinidas que quedaran vacantes se realizará bajo el siguiente criterio:

1º Antigüedad en la empresa.

2º Cualificación para realizar la función de dicho puesto.

Clausula adicional 3ª

La empresa se compromete en hacer indefinidos al personal eventual existente en la actualidad en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del convenio para lo cual las partes se sentarán en comisión paritaria a la mayor brevedad.

Clausula adicional 4ª

Promoción interna

Cualquier plaza de categoría superior creada en Centro de trabajo se adjudicará mediante promoción interna, bajo los siguientes criterios:

Cualificación, experiencia y antigüedad.

Anexo I. Tablas salariales



**ANEXO –I. TABLA SALARIALES****TABLA SALARIAL 2005, 2006 y 2007**

Categoría	Salario Base	Plus Penoso (30%)	Plus Transporte	Plus Asistencia (10%)
Jefe turno	835	250,5	80	83,5
Oficial 1ª	815	244,5	80	81,5
Oficial 2ª	795	238,5	80	79,5
Peón Esp.	782	234,6	80	78,2
Peón	740	222,0	80	74,0

TABLA SALARIAL 2008

Categoría	Salario Base	Plus Penoso (30%)	Plus Transporte	Plus Asistencia (10%)
Jefe turno	868,40	260,52	83,2	86,84
Oficial 1ª	847,60	254,28	83,2	84,76
Oficial 2ª	826,80	248,04	83,2	82,68
Peón Esp.	813,28	243,98	83,2	81,33
Peón	769,60	230,88	83,2	76,96

Anexo II. Definición de categorías de trabajo

Se definen las categorías existentes en el centro de trabajo:

Conductor 1 Maquinista: Es el trabajador/a que estando en posesión de carnet conducir correspondiente, en el caso de utilización de camiones, y teniendo los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomiende para la conducción de vehículos o máquinas. Tendrán la categoría de Oficiales de 1ª

Oficial 1ª. Mantenimiento: Es el trabajador/a que ejecuta toda clase de trabajos afines a albañilería, fontanería, mantenimiento mecánico y eléctrico, sabiendo interpretar croquis relacionados con estas tareas, realizando funciones de conservación y mantenimientos en las instalaciones del Centro de trabajo.

Oficial 2ª. Es el trabajador/a que teniendo los conocimientos adecuados puede ejecutar tareas de manipulación de maquinaria fija.

Peón Especializado: Es el trabajador/a dedicado/a a las funciones de trabajos relacionados con el tratamiento R.S.U., que sin constituir un oficio, exigen cierta práctica y especialidad, tal como el operario de pulpo y ayudantes de oficio.

Peón / Limpiador/a: Es el trabajador /a que en el desempeño de su trabajo no se le requiere especialidad alguna.

Anexo III. Grados de Parentesco

1 er. Grado	Cónyuge	Hijo/as	Padres/suegros
-------------	---------	---------	----------------

2º Grado	Hermanos/as/Cuñados/as	Nietos/as	Abuelo/a
----------	------------------------	-----------	----------

Acta de la comisión paritaria del convenio colectivo del complejo medioambiental sur de Europa Urbaser. S.A.

Los Barrios, a 07 de diciembre de 2005.

Asisten: Por la parte social:

Oscar Rodríguez.

Marco A. Amores

Por la empresa:

Manuel Jiménez.

Ramón Jiménez

Se inicia la reunión en instalaciones de la empresa a las 12:00 del día señalado, con los asistentes relacionados que integran la comisión paritaria habiendo sido partes negociadoras del convenio, con el siguiente orden del día:

Primero y único: corrección de la redacción de los arts. 36 y 41.4 del convenio colectivo con motivo del escrito del servicio de administración laboral de la consejería de empleo de la junta de Andalucía.

Dada las posibles interpretaciones de los citados en contra de lo dispuesto Texto Refundido de los Trabajadores, las partes acuerdan dar la siguiente redacción a los arts. 36 y 41.4 del convenio colectivo:

Artículo 36:

En el supuesto de que un trabajador fuera detenido por el motivo que fuera y no





Andalucía

Complejo Medioambiental Sur de Europa, Urbaser S.A. (Antes Vertedero Mancomunado del Sur. Campo de Gibraltar)

BOP , 01 de febrero del 2006

Página 20 de 20

concurriera sentencia firme de privación de libertad la empresa le respetará, mientras dure esa situación, el puesto de trabajo venía ocupando.

Acta de la comisión paritaria del convenio colectivo del complejo medioambiental sur de Europa Urbaser,

Artículo 41.4:

La empresa, junto con los representantes de los trabajadores, decidir de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecida en el capítulo XII del Convenio General para la Limpieza Pública, Riegos, Recogida. Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 7 de de 1996), la sanción oportuna para que el trabajador con cargo de representación sindical que incumpla lo dispuesto en esta normativa de funcionamiento del Comité de Empresa, e igualmente, vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.

En prueba de conformidad, firman los asistentes.

