



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. (ANTES DENOMINADA TECNICAS MEDIOAMBIENTALES TECMED S.A.) EN EL CENTRO DE TRABAJO DE CABRA (CORDOBA)

Capítulo I.

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa Urbaser, S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Cabra.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el art siguiente.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios con la Empresa Urbaser, S.A. en su centro de trabajo de Cabra (Córdoba), destinados a los servicios de recogida y transporte de los residuos urbanos y de los envases ligeros, y de la limpieza viaria del municipio de Cabra.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la Empresa Urbaser S.A. contratista de los mencionados servicios.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa, al 1 de enero de 2006.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2009 quedando tácitamente prorrogado, por periodo de tiempo de un año, si ninguna de las dos partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

La referida denuncia se formalizará mediante notificación escrita a la otra parte.

Artículo 5. Condiciones.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo





anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 6. Garantía, absorción y compensación.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en la Empresa que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Igualmente los beneficios otorgados por el presente Convenio podrán ser compensables o absorbibles con respecto a las situaciones que anteriormente rigieran por voluntaria concesión de la Empresa.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria.

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la Empresa y un miembro de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- 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 y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Capítulo II.

Artículo 8. Retribuciones.

Salario Base: Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría abonándose por once mensualidades.

Plus Tóxico-Penoso-Peligroso: Es el establecido en la tabla salarial anexa, abonándose por once mensualidades.





Plus de Nocturnidad: Aquellos trabajadores que realicen toda su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintidós y las seis horas, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25% del Salario Base de su categoría, abonándose por once mensualidades..

Plus de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría por once mensualidades y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo.

Plus de Asistencia: Es el establecido en la tabla salarial anexa, abonándose por once mensualidades.

Plus de Actividad: Este plus se establece como compensación al mayor rendimiento que el trabajador ha de efectuar para completar el servicio asignado dentro de la jornada pactada siendo su cuantía la establecida en la tabla salarial anexa.

Plus Mantenimiento de Vestuario: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría por once mensualidades y tiene el fin de compensar y resarcir a los trabajadores de los gastos efectivamente realizados por ellos, para el mantenimiento y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la Empresa.

Artículo 9. Pagas Extraordinarias.

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se abonarán prorrateadas mensualmente y que se ajustarán a las siguientes normas.

Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente art corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Beneficios.

Cuantía: Será la fijada en el Anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo, adicionándose a dichas cantidades el complemento de antigüedad que corresponda a treinta días sobre el salario base en las pagas de verano, navidad y beneficios.

Período de devengo: Estas pagas se devengarán día a día.

Artículo 10. Complemento de Antigüedad.

Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la contrata, consistente en trienios del tres por ciento sobre el salario base hasta un límite del 36%.





Artículo 11. Incremento Salarial.

El incremento salarial para el año 2006 será del IPC real correspondiente al año 2005 (3,7% + 1%).

El incremento salarial para el año 2007 será del IPC real correspondiente al año 2006 más 1%.

El incremento salarial para el año 2008 será del IPC real correspondiente al año 2007 más 1%.

El incremento salarial para el año 2009 será del IPC real correspondiente al año 2008 más 1%.

Capítulo III.

Artículo 12. Jornada Laboral.

Se establece la jornada laboral en 40 horas semanales.

Artículo 13. Calendario laboral y horario.

Serán fijados por la Empresa y la representación de los trabajadores, adaptándose a las necesidades operativas del centro de trabajo conforme establece la legislación vigente.

Debido al carácter público del servicio que se realiza, todos los trabajadores tendrán que prestar servicio los días que se celebren festividades. En compensación por el trabajo de dichos festivos, los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso por jornada efectiva de trabajo. Exceptuando como festivos no trabajados los siguientes días: 5 de Enero (Reyes), el Viernes santo, 8 de Septiembre (día de la Patrona), 24 de Diciembre (Navidad) y 31 de Diciembre (Noche Vieja).

Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, como a fiestas locales.

Artículo 14. Horas Extraordinarias.

De común acuerdo ambas partes deciden la supresión, siempre que el servicio lo permita, de las horas extraordinarias con carácter general.

Artículo 15. Adscripción del personal a la contrata de recogida y transporte de los residuos urbanos y de los envases ligeros, y de la limpieza viaria del municipio de Cabra.



Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, se establece que al término de las concesiones de las contrataciones a que hace referencia los arts 2 y 3 del presente Convenio, la nueva o nuevas Empresas absorberán a la totalidad de la plantilla adscrita a los servicios en las condiciones y supuestos reflejados en el art 49 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el B.O.E. nº 58 el 7 de marzo de 1996.

Artículo 16. 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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedades graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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) Previa solicitud con una antelación mínima de siete días y autorización del responsable del servicio, se tendrá derecho a disfrutar anualmente de 1 día de asuntos propios en el año 2006, 2 días en el 2007, 3 días en el 2008 y 4 días en el 2009.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos ni festivos.

El abono será el que determina el anexo I para cada categoría.

Desde el 1 de enero de 2006, los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo percibirán en el mes en el que disfruten sus vacaciones anuales reglamentarias y por una sola vez al año, la cantidad de sesenta euros (60,00 •) en concepto de Bolsa de Vacaciones.

Capítulo IV.

Artículo 18. Salud Laboral.

El Delegado de Personal de este Centro de Trabajo será Delegado de Salud laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Artículo 19. Incapacidad Temporal.

En caso de que un trabajador cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la Empresa le abonará hasta el cien por cien de su salario real.

Artículo 20. Muerte e Invalidez.

La empresa suscribirá, desde el 15 de julio de 2005, una póliza de seguros para todos los trabajadores de este Centro de Trabajo, con las siguientes coberturas:

En caso de muerte o invalidez total, absoluta y Gran Invalidez derivada de enfermedad profesional y accidente laboral, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa, el trabajador o sus beneficiarios, percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 15.000 Euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo les corresponda.

Artículo 21. Jubilación a los 64 años.

De conformidad con el Real Decreto 1.194/1985 de 17 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.

Artículo 22. Excedencia forzosa.

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

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

Artículo 23. Excedencia por cuidado de familiares.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente art constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.





Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 24. Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo 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 de la anterior excedencia.

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

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

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

Artículo 25. Vestuario y útiles de trabajo.

La empresa entregará a todo el personal que lo necesite las prendas adecuadas para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.

El vestuario se entregará a los trabajadores que lo necesiten durante los meses de mayo a junio y septiembre a octubre.

Relación de prendas anuales:

Verano.

2 Camisas de manga corta.

2 Pantalones.

Invierno.

2 Camisas de manga larga.

2 Pantalones de invierno.

2 Jersey.





- 1 Anorak (1 cada 3 años).
- 1 Par de botas de trabajo y un par de zapatos.
- 1 Traje de agua.
- 1 Botas de agua.
- Guantes de trabajo.

Capítulo IV.

Artículo 26. Contrataciones.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Artículo 27. Promoción y Ascensos.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.

Titulación.

Conocimientos del puesto de trabajo.

Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.





ANEXO
TABLA SALARIAL AÑO 2006 DEFINITIVA CABRA

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TÓXICO	PLUS ASISTENCIA	PLUS NOCTURNO	PLUS ACTIV.	PLUS TRANSP.	PLUS VESTUARIO	JUNIO/ NAVIDA	BENEFICIOS	VACACIONES	T.BRUTO ANUAL
CAPATAZ	876,94		227,34	219,24		101,01	12,50	1.104,28	1.104,28	1.344,12	20.464,26
C.N. R.S.U.	751,45	150,29	104,82	187,86	46,91	101,01	12,50	751,45	751,45	915,69	18.073,44
C.D. L.V.	751,45	150,29	95,03			101,01	12,50	751,45	751,45	858,99	15.326,57
PEON N. R.S.U.	567,90	113,58	81,10	141,97	35,51	101,01	12,50	567,90	567,90	697,01	13.990,06
PEON D. L.V.	567,90	113,58	44,36			101,01	12,50	567,90	567,90	624,76	11.561,29

