CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACI6N PROVINCIAL DE SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa U.T.E. Urbaser-Abengoa, Planta de Reciclaje y Compostaje de RSU en la Mancomunidad del Bajo Guadalquivir de Utrera (Código 4104141), suscrito por la referida entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2007.

Visto lo dispuesto en el arto 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art, 2, b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Titulo III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito. al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el arto 2.b del Real Decreto 1040181, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Titulo III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.- Registrar el Convenio Colectivo de la Empresa U.T.E. Urbaser-Abengoa, Planta de Reciclaje y Compostaje de RSU en la Mancomunidad del Bajo Guadalquivir de Utrera, suscrito por la referida entidad y por la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el t de enero de 2006 al31 de diciembre de 2007,

Segundo.- Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.- Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo,

Cuarto.- Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 11 de agosto de 2006.- El Delegado Provincial.

P.D. El Jefe de Servicio de Administración Laboral, por resolución de 24 de julio de 2006 (art, 16 Ley 30/1992, de 26 de noviembre), José Mª Neyra Hernández,

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Acta final

Por la parte empresarial:

- Don José Domingo Alberola (Urbaser).

- Don Manuel Bueno Adorna (Urbaser),

- Don José Luis Santos (Abengoa).

Por los trabajadores:

- Don Manuel Mulero Montes (Delegado de Personal),

Asesores por U.GT.:

- Don Waldo Marín Pérez.

- Doña Lourdes Herrera Luna.

El día 27 de junio de 2006, se reúnen en los locales de UGT-Sevilla, las personas relacionadas al margen, comenzando la reunión a las 11.15 horas.

La parte social entrega el texto del Convenio Colectivo, una vez hechas las correcciones correspondientes.

Leído el texto, la parte empresarial y la social muestran su conformidad con el contenido del texto definitivo, procediéndose a la firma del mismo en todas sus hojas así como de este Acta.

El texto del Convenio Colectivo y el acta junto con sus copias, serán entregadas en la Delegación de Empleo para que se proceda a su registro y depósito y se ordene su publicación en el B.O.P.

CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE-RSU DE UTRERA Y LOS TRABAJADORES

DE LA PLANTA DE RECICLAJE DE RESIDUOS

SÓLIDOS DE LA DE MUNICIPIOS DEL BAJO GUADALQUIVIR

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Articulo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio suscrito, establece y regula las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan sus servicios en la planta de reciclaje y compostaje de residuos sólidos de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir y la UTE-RSU de Utrera

Articulo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en la planta de residuos sólidos de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir.

Articulo 3. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal adscrito a la UTE-RSU de Utrera de la planta de reciclaje y compostaje de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir.

Articulo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. tendrá vigencia desde el 1de enero de 2006, hasta el 31 de diciembre de 2007.

De no denunciarlo cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio, habrán de respetarse aquellas superiores que vengan disfrutándose por los trabajadores por cualquier concepto.

Asimismo todo trabajador que en el momento de la firma de este Convenio estuvieran percibiendo percepciones económicas superiores a las pactadas en éste, se les respetarán en su totalidad, así como se les repercutirá al alza los porcentajes que se pacten en éste.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Articulo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa y ésta se acogerá a la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad y rendimiento, ello es posible con una aptitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Modificación de las condiciones de trabajo.- La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral.

Articulo 7. Clasificación profesional.

Los trabajadores sujetos al presente Convenio se clasifican en los grupos y categorías siguientes:

- Grupo 1: Mandos Intermedios.

- Grupo 2: Personal Obrero.

- Grupo 3: Personal Administrativo.

Articulo 8. Traslados.

En materia de traslados se estará a lo que dispone el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo preferencia en estos casos el trabajador de la localidad.

Articulo 9. No discriminación en las relaciones laborales.

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos, o de parentesco; pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales.

Capítulo III. Contenido de la relación laboral.

Sección 1. Vinculación laboral.

Articulo 10. Subrogación del personal.

El presente Convenio estará acogido a lo que dispone el Capítulo XI del Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Sección 2. Desarrollo laboral.

Artículo 11. Ingresos y ascensos (promoción interna).

En el caso de que por necesidades del servicio hiciese falta personal de una determinada categoría superior, la empresa podrá nombrar la persona que crea indicada dentro de la plantilla por un periodo de dos meses.

Transcurrido dicho tiempo y de seguir dichas necesidades sacará dicha plaza a concurso dentro de la misma plantilla Las bases se determinarán por la empresa contando con los representantes legales de los trabajadores de ésta.

Articulo 12. Contratación.

En aras de establecer un entorno laboral sano, seguro estable y con derechos, la empresa garantiza que en 2006, pasarán a indefinidos seis contratos temporales.

Asimismo para 2007 se convertirán en indefinidos cuatro contratos.

No obstante y cuando por necesidades debidamente motivadas y casualizadas en los términos previstos legalmente en materia de contratación temporal, la empresa podrá utilizar la modalidad de contratación ajustada a lo establecido en la legislación vigente.

Articulo 13. Bolsa de contratación.

La contratación temporal en la empresa se efectuará a través de una Bolsa de Trabajo. La selección de personal será realizada por los servicios profesionales de la empresa siendo consultada e informada la Representación Legal de los Trabajadores de los procedimientos a utilizar en dicha selección.

Sección 3. Tiempo de trabajo.

Articulo 14. Jornada laboral.

La jornada pasará será de 40 horas semanales, y el periodo de descanso diario será de 30 minutos computándose como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 15. Horario de trabajo.

Los horarios y tumos serán negociados por la Empresa y los representantes de los trabajadores, con las directrices que marque el cliente, y sin perjuicio de lo establecido por este texto en su art. 5.

Plus de turnicidad: Para 2006 será de 35 euros y en 2007 se incrementará en igual porcentaje que el IPC real de 2006 más 0,50%.

Articulo 16. Terminación de la jornada.

Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la otra, deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

Articulo 17. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y de acuerdo con las limitaciones que marca la legislación vigente.

Los trabajadores que realicen horas extras percibirán por cada una de ellas lo que se contempla en el anexo I.

Para el año 2007 su precio se verá incrementado en el IPC real de 2006 más 0,50%.

Articulo 18. Trabajo en festivos.

El trabajador que tenga que trabajar un domingo o un día festivo, percibirá, por cada uno trabajado sin perjuicio de percibir la remuneración normal por el día devengado un complemento de 33,37 euros en 2006.

Y para 2007, el complemento se incrementará aplicándole el IPC real de 2006 más 0,50%.

Además de las cantidades se/!aladas, el trabajador mantendrá el disfrute del descanso por cado día (festivo o domingo) trabajado.

Artículo 19. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido previa autorización y justificación debidamente acreditada.

- Por matrimonio: 20 días naturales.

- Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos.

El día de la celebración.

- Por nacimiento de un hijo: 3 días.

- Por enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días.

- Por fallecimiento del cónyuge, y parientes hasta el segundo grado de afinidad y consanguinidad: 2 días si es dentro de la provincia y 4 días si es fuera de la misma

- Por traslado de domicilio: 2 días.

- Un día al año para asuntos personales, previa petición con cinco días de antelación, y siempre que no coincidan más de un 3% de la plantilla.

- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Artículo 20. Garantías sindicales.

Se garantizará el derecho de los representantes de los trabajadores que gozarán de 40 horas mensuales cado uno y que podrán ser acumuladas entre ellos.

Derechos de Asamblea: en caso urgente se podrá convocar en la misma jornada, previa comunicación al representante de la empresa.

Cuota sindical: Asimismo, la empresa previa autorización de los trabajadores, descontará de su nómina la cuota sindical asignada en su momento.

La empresa entregará trimestralmente los balances de gestión de ésta, así mismo sus pretensiones si las hubiera.

Articulo 21. Excedencias.

En cuanto a la excedencia, se hace remisión expresa a lo previsto en la legislación vigente, con las siguientes salvedades:

A) Excedencias voluntarias:

La excedencia voluntaria podrá solicitarse por un periodo no inferior a 6 meses ni superior a cinco años, con los restantes requisitos exigidos por la ley. Solo en el caso que se solicite por 6 meses el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo si solicitase su reingreso un mes antes de terminar su vigencia.

La excedencia voluntaria, mientras dure, nunca dará derecho al cómputo de la antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

B) Maternidad:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no

superior a tres años, para atender al cuidado de cado hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia por maternidad dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, con incorporación inmediata, hasta un máximo de tres años. El trabajador/a tendrá derecho a que el periodo que se refiere este apartado sea computado a efectos de antigüedad.

C) Excedencias forzosas: Cargo público y sindical.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá previa solicitud del trabajador por la designación o elección para su cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en la función.

Artículo 22. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrán disfrutarse durante todo el año.

El periodo de disfrute de estas será de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores o los representantes de este si los hubiere. No obstante este calendario, podrán intercambiarse entre el personal siempre que sean de la misma categoría, confeccionando éste antes del 31 de diciembre y exponiéndolo en el tablón de anuncios.

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad transitoria motivada por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o no laboral o permiso de maternidad, tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones si causa alta.

La fecha de éstas la pactaran el trabajador y la empresa, siempre antes del 31 de diciembre del año en que se devenguen las vacaciones.

Sección 4. Retribuciones.

Articulo 23. Salario base.

Para 2006, los trabajadores afectados por este Convenio verán incrementado el Salario Base que perciben, en un porcentaje equivalente al IPC real de 2005 más 0,25% (3,95%).

Y para 2007, el IPC real de 2006 más 0,50%.

Articulo 24. Plus de asistencia.

Para 2006, los trabajadores afectados por este Convenio verán incrementado el plus de asistencia que perciben en un porcentaje equivalente al IPC real de 2005 más 0,25%

Y para 2007, el IPC real de 2006 más 0,50%.

Articulo 25. Plus tóxico y penoso.

Para 2006 y 2007, los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de penosidad y toxicidad el porcentaje que el Convenio Colectivo General del Sector recoge en el artículo 34, esto es, el 25% del Salario Base de cada año.

Articulo 26. Plus de transporte.

Para 2006, los trabajadores afectados por este Convenio verán incrementado el plus de transporte que perciben en un porcentaje equivalente al IPC real de 2005 más 0,25 %.

Para 2007, el IPC real de 2006 más 0,50%.

Artículo 27. Plus de antigüedad.

Se abonará en concepto de antigüedad, los siguientes porcentajes sobre el salario base:

Antigüedad	Porcentaje
3 años	4%
6 años	8%
9 años	12%
12 años	16%
15 años	20%
18 años	24%
21 años	28%
24 años	32%
27 años	36%
30 años	40%

Articulo 28. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio y que realicen su trabajo en horas nocturnas (de 10 de la noche a 6 de la mañana) tendrán un incremento del 30% sobre el salario base.

La nocturnidad podrá ser rotativa, entre toda la plantilla, siempre que el trabajador se comprometa a efectuar la labor correspondiente. Si no hay acuerdo en la aptitud de un trabajador en dicha labor, dictaminará la Comisión Paritaria

Artículo 29. Plus de especialidad.

En atención a la especialidad del trabajo de algunas categorías profesionales, se fija un plus de especialidad mensual que para 2006 será incrementado en el IPC real de 2005+0,25% incrementándose en 2007 en el IPC real de 200ó más 0,50%.

Articulo 30. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores de la plantilla tendrán gratificaciones extraordinarias como complemento periódico:

a) Paga de Verano: Consistente en 30 días de salario base más antigüedad. Será abonada el 15 de julio.

b) Paga de Navidad: Consistente en 30 días de salario base más antigüedad. Será abonada el 15 de diciembre.

c) Paga de Beneficio: Consistente en 30 días de salario base más antigüedad. Será abonada el 15 de marzo. Esta paga, como su propio nombre indica, es de los beneficios del año anterior. Por lo tanto solo tendrán derecho a cobrarla los trabajadores que hayan colaborado en ese periodo.

Articulo 31. Pago de salarios y anticipos.

El pago de salarios se efectuará dentro de la jornada laboral por mensualidades vencidas y se realizará dentro de los 5 primeros días de cada mes, mediante transferencia bancaria

En cuanto al pago de anticipos se estarán a lo dispuesto en la Legislación vigente. El anticipo se pedirá por el trabajador con una antelación de 15 días.

Sección 5. Prestaciones sociales.

Articulo 32. Jubilaciones.

Los trabajadores a partir de los 60 años podrán solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización éstos percibirán la siguiente cuantía:

60 años	3.095,21 euros
61 años	2.476,17 euros
62 años	1.857,13 euros
63 años	1.238,08 euros
64 años	Contrato de relevo

Articulo 33. Baja por enfermedad.

La empresa en caso de enfermedad profesional, accidente laboral y baja por riesgo durante el embarazo, abonará al trabajador el 100% de todos los conceptos retributivos desde el primer dio de la baja, y en el caso de enfermedad común a partir del cuarto día hasta que finalice esta situación.

Articulo 34. Ropo de trabajo.

Ropa de trabajo de invierno: Consistentes en dos camisas de mangas largas, un pantalón de pana, una chaqueta de pana, botas de seguridad, botas de agua, ropa impermeable y un jersey anualmente, igualmente la Empresa entregará un anorak cada dos años.

Ropa de trabajo de verano: Consistentes en dos camisas de mangas cortas, un pantalón, una chaqueta y unas botas de seguridad cada año.

Todo el personal de la plantilla y contratado, deberá ir uniformado durante la jornada de trabajo. El no-cumplimiento de este apartado será sancionado con tres días de empleo y sueldo.

Por razones de higiene y tal como establece la Legislación vigente se pondrán los medios necesarios para su cumplimiento tal como disponer de loquillas, duchas, etc.

El reconocimiento médico se realizará de acuerdo con el protocolo existente en el Servicio Médico de la empresa, siempre que se respeten los mínimos legales.

Articulo 35. Seguro de accidentes.

La empresa concertará una póliza de accidentes que cubrirá los riesgos de

muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 6.010,12 Euros cuando la causa sea por accidente laboral.

Capítulo IV. Faltas y sanciones.

Artículo 36. Faltas y sanciones.

En faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capitulo XII del Convenio General del sector de limpieza pública, viaria riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Capitulo V. Comisión paritaria.

Articulo 37. Comisión paritaria.

Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio, y la mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajadores.

1. Composición: La comisión estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa estos con derecho a voz y a voto.

Tanto los trabajadores como la empresa podrán incluir un asesor que tendrá derecho a voz, pero no a voto.

2. Decisiones: Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de los representantes respectivos, es decir, por dos de la empresa y dos de los trabajadores. En caso de desacuerdo o discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán someter el asunto a la jurisdicción laboral.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en el plazo de 15 días, a partir de su presentación. En cualquier caso, la Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes.

3. Funciones: Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del convenio.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

4. A los efectos del presente Convenio, la Comisión Paritaria fija su sede en Sevilla:

UGT: Avda. Blas Infante, 4, 2 (C.P.: 41011). FES.

Articulo 38. Acoso sexual.

De conformidad con la legislación comunitaria y las definiciones mas al uso, a todos los efectos, se entiende en este convenio por acoso sexual la conducta de naturaleza sexual o cualesquiera otros comportamientos (físico, verbal o no verbal), inoportuno, intempestivo, de connotación sexual basados en el sexo que afecten a la intimidad, libertad y dignidad de la mujer y del hombre en los lugares de trabajo.

No se permitirá ni tolerara el acoso sexual en el trabajo quedan reprobados cualquier acto o conducta intimidatoria o desconsiderada.

Tendrán dichas consideraciones siempre que:

a) Dicha conducta produzca un entorno laboral humillante, ofensivo, hostil, negativo intimidatorio para quien lo sufre y ello interfiera injustificadamente en el rendimiento laboral de la persona en su salud física y psíquica (por ejemplo, además de proposiciones sexuales, bromas, comentarios o gestos de carácter sexual, exhibición de pornografía, etc.).

b) Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión laboral que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, despido, renovación de contrato, ascenso, o aumento de salario.

Se garantiza a todos los trabajadores que sean objeto de dicha conducta el derecho a presentar denuncias así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionado con la misma.

El acoso sexual entre compañeros será sancionado, de conformidad con la normativa vigente y disciplinaria a todos los efectos como falta muy grave.

El acoso sexual efectuado por la persona empleadora o superior jerárquico, será considerado también de conformidad con la normativa vigente y disciplinaria a todos los efectos como falla muy grave.

Todo lo aquí dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el trabajador desee iniciar.

Artículo 39. Acoso moral.

Constituirá acoso moral o mobbing en el trabajo en el ámbito de este convenio, todo comportamiento que, reiterado en el tiempo y sistemáticamente practicado,

bien por el superior jerárquico, bien por los compañeros, bien por estos hacia el superior, tengan por finalidad, o por resultado, una grave degradación de su ambiente de trabajo, la perdida de autoestima o un perjuicio igualmente grave a su salud física y psíquica.

Los patrones de conducta que lleven a esta situación pueden ser variados, consistiendo bien forma sutiles, tales como gestos, actitudes, amedrentamiento psicológico, intimidación psíquica, etc.. O más exteriorizados, como el vaciamiento de funciones, desconsideración de su actividad, excesivo celo en el control de la actividad, más allá de lo exigible para la correcta dinámica de prestación de la gracia.

El empresario se comprometerá a sumir el diseño del ámbito relacional y social, favoreciendo un buen clima entre las personas que la integran, la empresa tendrá en cuenta este tiempo de factores psicosociales en la Evaluación de riesgos y el Plan de prevención.

Será en el seno del comité de seguridad y salud donde se resuelvan y erradiquen estas situaciones, garantizando la confidencialidad y el no despido del trabajador que denunciará los hechos ante dicho órgano de representación.

Todo lo aquí dispuesto se entenderá sin prejuicio de las acciones judiciales que el trabajador desee iniciar.

Articulo 40. Remisión.

En todo aquello no dispuesto en este Convenio será de aplicación lo contemplado en el Convenio General del Sector de limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Disposición adicional

Revisión salarial

Para el caso en que el dato del IPC definitivo a 31 de diciembre/06 resultase superior al incremento pactado para 2006, esto es, el 3,95%, se revisarán al alza todos los conceptos retributivos en el porcentaje que resulte de diferencia Esta condición será exclusiva para el año 2006.

A tal efecto, la Comisión Paritaria se reunirá inaplazablemente en el primer trimestre de 2007. Asimismo. se determinarán las tablas salariales para 2007.

Disposición final

Con independencia de la fecha de publicación del Convenio, los incrementos salariales resultantes, así como los atrasos derivados de su aplicación, serán

abonados a los trabajadores con carácter retroactivo al día primero de enero de 2006. Asimismo para el año 2007.

Tabla salarial para 2006 . Plataforma
(IPC Real 2005 + 0,25%

Categorías	Salario Base	Plus Asisten.	Plus Transp.	Plus Tóxico	Plus Especial	Total	Pagas extras (3)	Total año	Hora extra
Capataz	652,82	87,11	61,57	163,20	45,95	11110,65	1.958,46	14.086,21	10,52
Oficial 1.ª	652,82	87,11	61,57	163,20	45,95	1.010,65	1.958,46	14.086,21	10,52
Maquinista	652,82	87,11	61,57	163,20	45,95	1.010,65	1.958,46	14.086,21	10,52
Peón	652,82	87,11	61,57	163,20		964,70	1.958,46	13.534,86	9,99
Aux. Adm.	652,82	87,11	61,57	163,20	45,95	1.010,65	1.958,46	14.086,21	10,52
Limpiador	652,82	87,11	61,57	163,20		964,70	1.958,46	13.534,86	9,99

*** Complemento por domingos y festivos: 33,37 euros.