



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. PARA LA RECOGIDA Y TRANSPORTE DE LOS RESIDUOS URBANOS Y RECOGIDA SELECTIVA EN CHICLANA DE FRONTERA.

Código convenio: 1103182

Capítulo I. Normas estructurales.

Art.1. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la representatividad de las partes signatarias, y de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo obliga a la Empresa "Urbaser S.A." y a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Capítulo II. Condiciones generales.

Art.2. Ámbito territorial, funcional y personal.

Las normas comprendidas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa "Urbaser S.A.", con independencia de su categoría profesional, del servicio de Recogida y Transporte de los Residuos Urbanos y Recogida Selectiva en Chiclana de la Frontera.

Art.3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2006, con independencia de la fecha de su publicación en el B.O.P. Su vigencia será hasta el 31 de diciembre de 2008.

Art.4. Denuncia y revisión.

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se aplicará en todo su contenido al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, mientras tanto no se acuerde un nuevo Convenio.

Art.5. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo se consideran 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 y cómputo anual.

Art.6. Comisión mixta paritaria.

Las partes signatarias acuerdan constituir la Comisión Paritaria en el mismo acto de la firma del convenio como Comisión Mixta de Interpretación, Aplicación y de Seguimiento de lo establecido en este Convenio. Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y tres de la empresa con independencia del número de asesores que cada parte designe, cuando así lo estime oportuno.

Art.7. Competencia de la comisión paritaria.

La Comisión a que se refiere el artículo anterior tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- e) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte de! mismo.

Art.8. Procedimiento de la comisión mixta paritaria.

La Comisión habrá de reunirse a instancia de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la fecha prevista para su celebración. La citación deberá contener el orden del día previsto, lugar, fecha y hora de reunión.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria habrán de adoptarse por el voto favorable de la mayoría de cada parte, y serán notificados a los interesados, quedando a disposición de éstos el Acta y cuanta documentación obrante en el expediente les afectase. Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta Paritaria tendrán la misma validez y efectos que lo establecido en el Convenio Colectivo.

El domicilio, a efectos de notificaciones, de la Comisión Mixta Paritaria será para la parte empresarial las oficinas centrales de "Urbaser S.A." en Chiclana de la Frontera, Avenida del Comercio nº 3, y para la parte social la Avenida de Andalucía nº 6- F planta, Cádiz (Sindicato Provincial de AA.DD. de CC.OO.) y e/ Bailén 23, 11130 de

Chiclana de la Frontera (Confederación General del Trabajo).

Capítulo III. Condiciones generales de ingreso.

Art.9. Ingreso al trabajo. Pruebas de aptitud.

En estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Capítulo III del Convenio General del Sector.

Capítulo IV. Contratación.

Art.10. Contratación. Contrato de servicio determinado.

En estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Capítulo IV del Convenio General del Sector.

BOLSA DE TRABAJO DE EVENTUALES

Todas las vacantes temporales producidas por cualquier causa o supuesto, en la plantilla fija y/o necesidades del servicio (Licencias, Excedencias, Vacaciones, Supuesto de IT, etc.) se cubrirán con el personal del Anexo II, de forma rotativa, y siempre y cuando los servicios no estén cubiertos con la actual plantilla fija. Se penalizará pasando al final de la lista a aquella persona del listado de eventuales, que rechace el contrato eventual o que no termine sin causa justificada su relación contractual eventual y en el caso de que forma reiterada se repita esta circunstancia más de tres veces, ese trabajador/a afectado durante tres rotaciones consecutivas no será contratado/a, En este sentido el siguiente trabajador/a de la bolsa de eventuales que cubrir las situaciones anteriores, no pasará al final de la lista.

Igualmente, todas las vacantes definitivas que se produzcan en la plantilla fija y todas las ampliaciones y necesidades que se generen en el servicio de carácter permanente, se cubrirá con personal del Anexo II, con contratación indefinida, siendo designado por la empresa de entre los componentes del Anexo II, siempre que con la actual plantilla de fijos no se puedan realizar los servicios. Se penalizará excluyéndose de la lista a aquel personal del listado que rechace un puesto fijo.

La empresa realizará un cálculo de todas las jornadas necesarias para cubrir vacaciones, descansos compensatorios, jornadas sindicales y otras necesidades previsibles con el fin de acumular todas ellas y distribuir las uniformemente entre los trabajadores de la bolsa de eventuales,

Capítulo V. Clasificación del personal.

Art.11. Clasificación profesional grupos y categorías profesionales.

En estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el



Capítulo V del Convenio General del Sector, con las siguientes categorías:

GRUPO ADMINISTRATIVOS.

-Auxiliar Administrativo.

GRUPO OPERARIOS.

-Jefe de Turno o Encargado de segunda.

-Conductor.

-Conductor 2ª.

-Mecánico.

-Peón.

-Limpiadora.

La clasificación del personal afectado por este convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la empresa no lo requieren.

Art. 11.1. Definición de categorías profesionales.

-Jefe de Turno o Encargado de segunda.

El trabajador que, a las órdenes de un encargado general, subencargado, encargado o inspector de distrito o zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dote de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel

-Auxiliar Administrativo.

Empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

- Conductor 1ª.

En posesión como mínimo del carné de conducir de la clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no



requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizara del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

- Conductor 2ª.

Operario que, teniendo a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos propios del servicio y en posesión del carné de conducir vehículos cuya M.M.A. no exceda de 3.500 Kgs, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la maquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Todo ello con independencia de que la falta de esas máquinas o vehículos en servicio así lo demande, pueda prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo que afecte a este convenio colectivo.

- Oficial primera Mecánico.

Operario que con conocimientos teórico-práctico del oficio, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

-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 de los centros de trabajo que afecte a este convenio colectivo.

- Limpiador/a.

Es el operario/a que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

Capítulo VI. Organización del trabajo y productividad.

Art.12. Organización del trabajo y productividad.

En estas materias se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el Capítulo VI del Convenio General del Sector.

Capítulo VII. Promoción y ascensos.

Art.13. Promoción y ascensos. Condiciones generales.

En estas materias, en cuanto a las Condiciones Generales se refiere, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el artículo 28 del Convenio General del Sector.

Art.14. Sistemas de ascensos.

Cuando por necesidades del servicio hayan de cubrirse plazas vacantes definitivas o puestos de nueva creación, sólo cuando no pueda hacerse por promoción interna será objeto de oferta externa.

A tales efectos, en la promoción interna dentro del grupo profesional de operarios, tendrá preferencia el trabajador o la trabajadora que cuente con mayor antigüedad de entre los que soliciten el ascenso, siempre que cumpla los requisitos mínimos exigidos. En caso de igual antigüedad, tendrá preferencia el de mayor edad.

La Empresa una vez decida cubrir el puesto, presentará las condiciones y requisitos para desempeñarlo a los Representantes de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, se cubrirán libremente por la dirección de la empresa los puestos que hayan de ser desempeñados por Titulados, tanto en el campo técnico como el administrativo, y en cualquier caso, lo, que impliquen especial confianza, función de mando a todos los niveles, y directivos.

Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en puestos de mando y confianza a los seis meses y a los dos meses en el resto.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc, un trabajador tuviese que realizar funciones superiores a las de su categoría profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior. Para la cobertura de estas necesidades se establecerá una bolsa con los trabajadores que, cumpliendo los requisitos necesarios, deseen participar de forma rotativa de las mencionadas coberturas.

Capítulo VIII. Retribuciones.



Art.15. Sistema salarial.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

A) Percepciones salariales:

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

A.1. Salario base: Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

A.2. Complementos salariales: Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas de la unidad de tiempo.

Los complementos salariales pueden ser:

- Personales.
- De puesto de trabajo.
- De cantidad o calidad de trabajo (pluses de actividad o asistencia y las horas extraordinarias).
- Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- Los pactados en los Convenios Colectivos que sean de carácter cotizable a la Seguridad Social.

A.3. De vencimiento superior al mes: Las pagas extraordinarias.

A.4. Las percepciones económicas que retribuyen las vacaciones, excepto los conceptos extrasalariales pactados que se abonen en vacaciones y los períodos de descanso.

B) Percepciones no salariales:





B.1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, /B.2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

B.3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

B.4. Los pactados en los Convenios Colectivos con carácter no cotizable a la Seguridad Social.

Art.16. Salario base.

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría.

Art.17. Antigüedad.

Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutaran como complemento personal de antigüedad los siguientes porcentajes sobre el salario base:

2 años	5%
4 años	10%
6 años	15%
10 años	20%
15 años	27%
20 años	34%
25 años	41%
30 años	50%

siendo este último porcentaje el tope máximo en concepto de antigüedad. Este complemento personal de antigüedad se abonará mensualmente, devengándose a mes vencido, es decir, desde el mes siguiente a aquel en que se cumpla, no procediendo en ningún caso su abono en las pagas extraordinarias hasta el año 2007.

Art.18. Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, cuya categoría lo recoja en la Tabla Salarial Anexa, percibirá un complemento por este concepto consistente en el 20% del salario base de cada categoría. Este complemento salarial se devengará mensualmente y es el que se determina en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio abonándose por doce mensualidades.

Art.19. Turnicidad.

El personal de la Empresa que cumpla su jornada en régimen de turnos rotativos, percibirán cada mes la cantidad de 52,94 euros, según se determina en la Tabla



Salarial Anexa de este Convenio.

Art.20. Nocturnidad.

La jornada que se desarrolle durante el periodo comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base, estableciéndose proporcionalmente a la jornada comprendida dentro del período mencionado. Este complemento se abonará por doce mensualidades.

Art.21. Disponibilidad.

La empresa podrá, en función de sus necesidades, acordar con el personal que ostente la categoría de Jefe de Turno y con carácter voluntario, su plena dedicación percibiendo al mes por este concepto una cuantía igual a la señalada en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio. No siendo consolidable dicho concepto, el mismo cesará cuando termine la plena disponibilidad. Su percepción será incompatible con el cobro de horas extraordinarias, y plus de turnicidad.

Art.22. Plus compensatorio de distancia y transporte.

En este Convenio Colectivo se establece un plus de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. Este plus sustituye a los pluses de distancia y transporte, establecidos en las Ordenes de 10 de febrero, de 4 de junio y de 24 de septiembre de 1958 y en la Resolución de 5 de junio de 1963, abonándose, por jornada, la parte proporcional de la cantidad mensual en concepto de plus de transporte que figura en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio. Este Plus se abonará por once meses.

Art.23. Desplazamiento y dietas.

El personal de la empresa que por necesidad del trabajo tengan que efectuar comidas o pernoctar fuera de su domicilio percibirá por este concepto según las circunstancias las siguientes cantidades: de 11,52 euros cuando realicen una comida fuera y pernocten en su domicilio; de 20,89 euros cuando realicen las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio; y de 36,01 euros si realizan las dos comidas principales fuera y pernoctara fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Así mismo el personal justificará con posterioridad el importe de los gastos realizados.

Cuando las comidas o el pernoctar fuera de su domicilio sean costeados por la



empresa, no se devengará cantidad alguna por el concepto de dietas.

En caso de utilización del vehículo propio de un trabajador o trabajadora para fines de la empresa que no sean los contemplados en el artículo 23, el valor del Km. será de 0,21 euros.

Art.24. Horas extraordinarias.

Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de La jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

El valor de la hora extraordinaria será, el valor de una hora ordinaria incrementada en el 35%.

El límite será el que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Art.25. Plus convenio.

Se establece un Plus de Convenio, de devengo mensual, según los importes que se determina en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio para cada categoría.

Art.26. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

a) Cuantía: será la fijada en la Tabla Salarial Anexa de este Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo. A partir del 1 de enero de 2007, además de las cuantías señaladas, se les adicionará el 50% del complemento de antigüedad.

b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de Verano, Navidad y Marzo.

c) Fecha de abono: Verano el 30 de junio, Navidad el día 10 de diciembre y Marzo el 31 de marzo.

d) Periodo de devengo: Las pagas de Verano y Navidad se devengarán durante los seis meses anteriores a la fecha de su abono. La paga extraordinaria de Marzo se devengará durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono.

Art. 27. Incremento salarial.

Año 2006: los salarios serán los establecidos en la tabla salarial anexa para cada categoría profesional.

Año 2007: será igual al IPC real del 2006 más el 3,25%.



Año 2008: será igual al IPC real del 2007 más el 3,25%.

Capítulo IX. Jornada.

Art.28. Jornada.

La jornada laboral del personal a jornada completa se desarrollará de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley. El personal que ostenta la categoría de limpiadora prestará sus servicios de lunes a viernes. La jornada del personal con categoría de auxiliar administrativo será continua, de 35 horas semanales, a partir del 1 de enero de 2007.

La jornada tendrá un cómputo semanal según la siguiente distribución:

- Desde el 1 de enero de 2006 la jornada será de 38 horas.
- Desde el 1 de enero de 2007 la jornada será de 37 horas.
- Desde el 1 de enero de 2008 la jornada será de 35 horas.

En la distribución de esta jornada quedará como inhábil el 31 de diciembre para la recogida nocturna y el 1 de enero para la diurna. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias y sólo se podrá establecer esta jornada máxima los días posteriores a días de descanso de recogida o festivos así como cualquier otra circunstancia extraordinaria con motivo de averías o producción extraordinaria de residuos, etc...

Los trabajadores que su jornada de trabajo se desarrolle de lunes a domingo, su descanso semanal se organizará de tal modo que tengan garantizados al menos dos domingos al mes. En este sentido, la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa acordarán, anualmente, el calendario de descansos semanales previstos.

Teniendo los servicios objeto del presente Convenio el carácter de públicos, la empresa podrá, cuando existan necesidades del servicio suficientemente acreditadas, y previo aviso al personal afectado con una antelación mínima de 72 horas, modificar la adscripción al turno y/o a los servicios, así como los descansos semanales previstos.

Art.29.Trabajos en festivos.

Teniendo los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando tengan que prestarse festivos por imperativo del servicio, se compensarán con un día más de salario compensatorio, incrementado en el 75 %, salvo en el caso del personal contratado para trabajar en estos días, que percibirá la retribución que legal o convencionalmente corresponda.



Aquellos trabajadores que desarrollan su trabajo de lunes a domingo con descansos rotativos y éstos coincidan con algún día festivo, disfrutarán de un día compensatorio, que se disfrutará dentro del mismo mes en que sea el festivo, a elección del trabajador siempre y cuando no coincidan más de dos trabajajes en el mismo día o con el día en que descansa el doble de personal.

Se considerará festivo el día 3 de noviembre, festividad de San Martín de Porres.

Art.30. Trabajos en domingo.

El personal contratado a jornada completa sometido al sistema de rotación de descansos percibirá por domingo efectivamente trabajado un complemento de 32,09 euros, independientemente de su categoría.

Tomando en consideración que como día de trabajo se considera el de comienzo de la jornada, a efectos de cobro de este plus de domingos, el personal del turno de noche que devengará este plus será aquel que realice la jornada del sábado.

Art.31. Vacaciones.

El personal acogido a este convenio colectivo disfrutará, a partir del segundo año de vigencia (01/01/2007), de 31 días naturales de vacaciones al año, Las vacaciones anuales se disfrutarán distribuidas para todo el personal en el transcurso del año.

Para la distribución anual de las vacaciones y realización de! calendario se seguirán los siguientes criterios:

Las vacaciones se distribuirán en dos períodos de disfrute: uno de 16 días consecutivos a elección del trabajador y otro de 15 días a elección de la empresa.

En el caso de que, tras la aplicación del anterior criterio, la empresa, por necesidades del servicio tenga que cambiar el período de disfrute elegido por el trabajador, se abonará en compensación una bolsa de vacaciones en la cuantía de 200 euros.

Su calendario se establecerá con un mes de antelación a la finalización del año.

Las vacaciones no podrán comenzar en festivo, ni en los días de descanso del trabajador o trabajadora.

Las vacaciones se retribuirán por todos los conceptos salariales que figuran en la tabla salarial anexa menos el plus de transporte.

Capítulo X. Licencias.

Art.32. Licencias.

El personal acogido a este Convenio Colectivo, avisando con la posible antelación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por todos los conceptos salariales menos el plus de transporte, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
2. Cuatro días hábiles por nacimiento de hijos, que podrán ser prorrogados en dos más en caso de justificada enfermedad.
3. Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia y ya sea de uno u otro cónyuge.
5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual que podrá ser incrementado en uno más cuando el traslado sea a otra localidad de la habitual de residencia.
6. Por el tiempo indispensable necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
7. Cuando por razones de enfermedad el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidente con las de su jornada, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
8. Cuando haya que realizar desplazamientos, fuera de la localidad de residencia, para atender los supuestos regulados en los puntos 2 y 3, podrán ampliarse las licencias en dos días.

Las parejas de hecho disfrutarán en las mismas condiciones de todas las licencias referidas en el presente artículo, salvo la licencia señalada en primer lugar. Para acreditar la condición de pareja de hecho, el solicitante deberá aportar certificado del Registro que al efecto tenga la Administración, conforme estipula la legislación vigente.

Capítulo XI. Subrogación del personal.

Art.33. Subrogación del personal.

En esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XI (arts. 49, 50, 51, 52 y 53) del Convenio General del Sector.

Capítulo XII. Faltas y sanciones.

Art.34. Faltas y sanciones.

En esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XI (Arts. 54, 55, 56,57, 58, 59 y 60) del Convenio General del Sector.

Capítulo XIII. Mejoras sociales.

Art.35. Permisos sin retribución.

La Empresa, concederá previa justificación, hasta 10 días como máximo de permiso no retribuido al año. Estos días deberán ser seguidos y únicamente se concederán una vez al año. En ningún caso podrán coincidir en el tiempo más de tres trabajadores en esta situación. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días.

Art.36. Complementos por accidente y enfermedad común.

La Empresa, complementará la prestación que reglamentariamente le corresponda al trabajador, hasta completar el cien por cien de sus retribuciones incluidas en la tabla salarial del Anexo I, desde el primer día de la baja, en los casos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional.

A partir del segundo año de vigencia (01/01/2007), en caso de incapacidad temporal por contingencia común, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de la base cotización desde el 31 día de baja.

Art.37. Excedencias.

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 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 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.

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 los supuestos de excedencias voluntarias de un año de duración, el trabajador se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, una vez vencido el plazo, siempre que se haya solicitado con dos meses de antelación, no pudiendo ejercer nuevamente este derecho durante cinco años.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado no será computable a efectos de antigüedad.

Art.38. Póliza de accidentes.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo, o sus beneficiarios, tendrán derecho a las siguientes indemnizaciones:

- 6.417 Euros, en caso de fallecimiento por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- 6.417 Euros, en caso de gran invalidez o incapacidad permanente absoluta o invalidez total para toda clase de trabajo, derivado de accidente laboral o enfermedad profesional.

A efectos de este artículo se considera enfermedad profesional y accidente laboral, la contraída o el sufrido con ocasión de la prestación de servicio a esta empresa, conforme a lo dispuesto en el R. D. Ley 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones serán contratadas por la empresa con un tercero externo, siguiendo las estipulaciones recogidas en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, y no tendrán efecto hasta la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia. La Empresa entregará anualmente una copia de la póliza al Comité de Empresa.



Art.39. Conductores.

En el caso de que a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otra categoría por un tiempo no superior a seis meses, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez o toxicomanía, respetándose durante esos seis meses los emolumentos del conductor. Si transcurridos los seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, el trabajador pasará a la categoría propia del nuevo puesto, mientras dure esa situación, con la retribución de dicha categoría retornándole a su categoría de conductor cuando termine la sanción. La Empresa se compromete a hacerse cargo, a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez o toxicomanía del propio conductor.

Art.40. Acoso sexual.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización de la empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debería saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Para la vigilancia, control y defensa de estas situaciones se creará un comité de vigilancia que se reunirá periódicamente o si la situación lo requiere de forma inmediata dicho comité estará compuesto por miembros del comité de empresa así como por la/s persona/s que la empresa designe en representación de la misma.

Art.41. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al

parto. 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 período de suspensión.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

5. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

6. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.



7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto

para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

8. En los supuestos de riesgos durante el embarazo, en los términos previstos en el

artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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 artículo 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.

Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado, directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Permisos retribuidos.

La mujer trabajadora, tendrá derecho a una reducción de hora y media para la lactancia durante los doce meses a partir de su incorporación al trabajo. Esta hora y media podrá ser disfrutada a la entrada o a la salida del trabajo o en dos periodos de 45 minutos cada uno, o podrá disfrutar de este periodo de tiempo un mes y medio continuado de descanso.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Extinción del contrato de trabajo.

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo



por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Capítulo XIV. Derechos sindicales.

Art.42. Derechos sindicales.

En esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo XIII (Arts. 61, 62, 63, 64, 65, 66 y 67) del Convenio General del Sector.

Los miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a 16 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Capítulo XV. Seguridad y salud.

Art.43. Seguridad y salud.

En materia de seguridad y salud se estará a lo establecido en la Ley de 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás Leyes vigentes.

Art.44. Formación.

La Empresa garantizará una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva según lo establecido en el Artículo 19 de la Ley de 31/1995, de 8 de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, dentro del horario de trabajo o fuera de la jornada laboral, siendo este tiempo considerado a todos los efectos como tiempo trabajado.

Art. 45. Vigilancia de la salud.

La Empresa contratará con un servicio de prevención acreditado, los recursos necesarios para llevar a cabo la actividad de vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de



su estado de salud en cumplimiento del art 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

No obstante, la aptitud del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo, será comunicada a la Empresa y a las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención, por parte del servicio de prevención acreditado, con el fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Art.46. Equipos de protección.

La Empresa proporcionará a los trabajadores los equipos de protección individual que se requieran para cada puesto de trabajo, manteniendo un remanente suficiente para que los trabajadores dispongan de ellos cuando fuese necesario.

En caso de deterioro prematuro de algún E.P.I., previa justificación y entrega del E.P.I. deteriorado, este será sustituido.

Los trabajadores cuidarán de los equipos de protección y comunicarán las anomalías y el deterioro de estos a su superior inmediato para la reposición de estos, cambios u otras medidas que sean necesarias.

Art.47. Accidentes de trabajo.

Se creará de mutuo acuerdo, una guía informativa sobre el procedimiento que se debe seguir para la comunicación de accidentes de trabajo y la asistencia a la mutua.

La Empresa comunicará a los delegados de prevención cualquier accidente que se produzca en la Empresa.

En todos los centros de trabajo se dispondrá de un botiquín de primeros auxilios, así como en todos los vehículos, siendo responsables de ellos los propios conductores.

Art.48. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes,



procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, 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 conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período 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 puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la





trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Capítulo XVI. Prendas de trabajo.

Art.49. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal, que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Invierno: 1 cazadora con reflectantes, 2 camisas de manga larga, 2 jerseys, 2 pantalones con reflectante, 1 anorak reflectante cada dos años, 1 ropa de agua, 1 par de botas de agua y 1 par de botas de piel.

Verano: 2 camisas de manga corta/camiseta manga corta con reflectante, 2 pantalones con reflectante, 1 par de zapatos de piel.

Otros: 4 pares de guantes al mes para los peones y 2 pares para conductores. 1 Gorra.

La empresa vendrá obligada a entregar el vestuario de este artículo con anterioridad al 30 de septiembre para la ropa de invierno y 30 de abril para la ropa de verano.

Disposición adicional primera.

Los trabajadores que en fecha 17 de mayo de 2004 fueron subrogados por la Empresa "Urbaser S.A." (Con antigua denominación Técnicas Medioambientales Tecmed S.A.), procedentes de la anterior adjudicataria del servicio (Biorrecidaje de Cádiz S.A.) percibirán como complemento "Ad Personam" la cuantía de 612,82 euros anuales que serán distribuidos en las doce mensualidades.

Disposición adicional segunda.

Sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterá a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de





interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Disposición transitoria primera.

De producirse acuerdos interconfederales bipartitos o tripartitos cuyos contenidos afecten a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, se procederá a convocar a la Comisión Mixta del Convenio para estudiar y decidir sobre aquellas materias que estén afectadas por dichos acuerdos.

Disposición final.

Lo no regulado en el presente convenio será de aplicación el Convenio General del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, Estatutos de los Trabajadores y demás Leyes vigentes.

Anexo II: Bolsa de trabajadores eventuales.

Emilio José Delgado Cantero.

Francisco Alba Aragón.

José Gómez Manzorro.

Antonio Domínguez Olvera.

Andrés Martínez García.

Luis Candorcio Casado.

M^a Oliva Fernández Díaz.

M^a Manuela Castaño Galera.

