



CONVENIO COLECTIVO DE URBASER, S.A. - MOJÁCAR

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene como principal objetivo establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo entre Urbaser, S.A. y los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Mojácar.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de Urbaser, S.A. que presta los servicios de limpieza viaria, limpieza de playas y mantenimiento integral de jardines en el municipio de Mojácar.

Las retribuciones de los contratos en prácticas serán del ochenta y cinco por ciento, respecto a las retribuciones fijadas en este Convenio para el puesto que desempeñe el contrato.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el B.O.P. de la Provincia y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante lo anterior, las retribuciones pactadas se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007.

Llegado el vencimiento del mismo se procederá a la revisión del convenio, caso de no haber denuncia expresa por las partes, se entenderá prorrogado por períodos de un año.

Artículo 4. Denuncia.

Las partes firmantes podrán denunciar, este Convenio, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Si no fuese denunciado por ninguna de ellas, en el plazo señalado, el Convenio se considerará, automáticamente, prorrogado de año en año.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan crear una Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de entrada en vigor.

- Composición: La Comisión estará compuesta por un miembro de la parte

empresarial y el representante de los trabajadores, pudiendo ser asesorados por los técnicos que consideren necesarios para el informe y desarrollo de los asuntos a tratar.

- Funciones: Las funciones específicas de la Comisión Paritaria son:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Arbitraje de los problemas originados, por su aplicación.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Estas funciones no obstaculizarán las de carácter administrativo y contencioso, elevándose consulta, en caso de duda, a la autoridad laboral competente.

- Reuniones: Esta Comisión deberá reunirse, con carácter ordinario, una vez cada dos meses y con carácter extraordinario, a petición de alguna de las partes, fijándose la reunión en un plazo de cinco días hábiles, contando desde el día siguiente a la fecha de petición.

Se levantará acta de todos los acuerdos adoptados, siendo vinculantes por las partes firmantes, debiendo entrar en vigor, en la fecha que así se establezca.

Cuando los acuerdos adoptados supongan una modificación sustancial del Convenio, se incorporarán al texto del mismo, sin perjuicio del cumplimiento de los trámites establecidos legalmente.

Capítulo II Ingreso

Artículo 6. Ingreso de los trabajadores en la empresa.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas establecidas con carácter general.

Por parte de la empresa, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la proliferación de la contratación temporal.

Se entregará copia básica de los contratos que se efectúen a los Representantes, así como se les notificará los contratos que se extingan.

Artículo 7. Período de prueba/prórroga de contratos.

La duración máxima del período de prueba será:

- Personal titulado: tres meses



- Resto de personal: quince días.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

En caso de que no se proceda a prorrogar un contrato de trabajo, se comunicará a los Representantes de los Trabajadores, la intención de no proceder a la prórroga y los motivos. Se exceptúan, los casos de contratos efectuados para trabajos concretos cuya duración esté prevista en el mismo.

Capítulo III Clasificación Profesional

Artículo 8. Clasificación según permanencia.

Los trabajadores de Urbaser, S.A. se clasifican en:

- a) Personal fijo. Es el contratado por tiempo indefinido.
- b) Personal temporal. Es el contratado por tiempo determinado.

Artículo 9. Clasificación profesional.

Se establecen las siguientes categorías profesionales:

- Encargado.
- Oficial 1ª Conductor.
- Oficial 2ª Jardinero.
- Peón Especialista.
- Peón.
- Auxiliar Administrativo.

Capítulo IV Régimen De Trabajo

Artículo 10. Condiciones de trabajo.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 11, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Artículo 11. Jornada.

1. Se establece una jornada laboral en cómputo semanal de 35 horas.



2. Cuando la jornada normal se realice de forma continuada, el trabajador tendrá derecho a un período de descanso de treinta minutos, considerándose dicho tiempo de trabajo efectivo.

3. Urbaser, S.A. adoptará las medidas de control que estime oportunas para el cumplimiento del horario, previa consulta a los representantes de los trabajadores

Artículo 12. Calendario Laboral.

Urbaser, S.A. facilitará anualmente el calendario laboral, en el plazo de quince días, desde que se conozca el calendario de fiestas laborales estatales, autonómicas y locales.

Artículo 13. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días o de la parte proporcional que corresponda, en función del tiempo trabajado durante el año natural.

2. El período para el disfrute de las vacaciones será durante los meses de enero a mayo y de octubre a diciembre.

3. La enfermedad o accidente producido durante las vacaciones, si ocasiona la hospitalización o incapacidad temporal durante, al menos, un treinta por ciento de la duración de las vacaciones, genera el derecho a fijar otro período para hacer efectivo el descanso no disfrutado.

4. El calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre la empresa y el delegado de personal, durante el mes de enero de cada año.

5. En caso de que los dos miembros de una pareja trabajen en Urbaser, S.A., tendrán derecho preferente para disfrutar el mismo período vacacional.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Por nacimiento de hijo o adopción, dos días naturales.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge, 4 días, salvo que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto a más de 100 kilómetros de distancia, en cuyo caso tendrá derecho a seis días.

d) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.

e) Para concurrir a exámenes liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y cualificación en Centros Oficiales, durante los días de su celebración. Excepcionalmente, podrá concederse el día anterior y/o posterior cuando el lugar de examen, así lo justifique.

f) Para formalizar matrícula en Centros Oficiales que exijan, inexcusablemente, la presencia del interesado, un día.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. 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 una compensación económica.

h) Por matrimonio de hijo/a, 1 día, si es laborable el día de la celebración.

i) Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores, en edad preescolar o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, tendrán derecho a 30 días naturales a partir del fallecimiento del cónyuge.

j) Seis días para asuntos particulares, que no estén recogidos en los apartados anteriores. Se podrán disfrutar durante el año, sin que en ningún caso puedan acumularse a las vacaciones anuales. Además, el 24 y 31 de Diciembre, (siempre que no coincidan con sábado o domingo) salvo en los trabajos en que su propia naturaleza impida disfrutar los días fijos, por tener que estar el servicio permanentemente.

Artículo 15. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores fijos, en situación de servicio activo, con una antigüedad superior a un año de servicio, tendrán derecho a licencia sin sueldo desde un mínimo de quince días hasta un máximo de un año, de la que no podrán hacer uso de nuevo hasta que no transcurra un año desde su reincorporación.

Asimismo, podrá concederse licencia por la duración de dos cursos académicos, previa justificación documentada.

Con carácter excepcional, podrá concederse licencia por un año cuando uno de los miembros de las parejas sea trasladado, forzoso, a una localidad que impida la convivencia, pudiéndose incorporar antes de que finalice el año siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación.

En los supuestos de los párrafos segundo y tercero de este artículo no se podrá hacer uso de una nueva licencia sin sueldo hasta transcurridos dos años desde la finalización de la anterior.

La licencia no retribuida da derecho a la reserva de plaza y puesto del que sea

titular el empleado que la disfrute, sin perjuicio de las facultades organizativas de Urbaser, S.A., no computándose el tiempo de licencia a ningún efecto.

Artículo 16. Excedencias y otras causas de suspensión de contrato.

En esta materia ambas partes se someten a lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Suspensión de contrato por maternidad o adopción y reducción de jornada.

1. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta diecinueve semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento o abandono de la madre.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de un año, la suspensión tendrá una duración máxima de nueve semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de un año, la suspensión tendrá una duración máxima de siete semanas.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo, tendrán derecho durante el período de diez meses, contado a partir de la finalización de la baja maternal, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituirla por la reducción de la jornada normal en una hora. Este permiso podrá ser disfrutado, indistintamente, por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

En caso de parto múltiple el tiempo de ausencia se incrementará en treinta minutos, por cada uno de los hijos, a partir del segundo lactante.

Artículo 18. Formación y perfeccionamiento profesional.

Con el fin de facilitar la formación y promoción profesional, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios académicos o profesionales, así como cursos de perfeccionamiento profesional y de reconversión, organizados por la empresa o por las organizaciones sindicales en el marco de acuerdos, todo ello con la participación del representante de los mismos.

Capítulo V Retribuciones

Artículo 19. Incremento de las retribuciones y revisiones salariales.

Para el año 2007 se aplicará la tabla salarial detallada en el anexo de este convenio.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, el salario del año anterior se incrementará en idéntica cuantía que lo haga el colectivo de trabajadores del Ayuntamiento de Mojácar, de forma que tanto la plantilla de operarios de Urbaser como la del Ayuntamiento, en función de la misma o equivalente categoría profesional, perciban anualmente los mismos salarios. Todo ello de conformidad con el acuerdo plenario del Ayuntamiento de Mojácar de fecha 7 de abril de 2006.

Artículo 20. Salario Base.

El Salario Base de cada uno de las categorías profesionales será el que se determina en el Anexo de este convenio.

Artículo 21. Antigüedad.

El personal de plantilla percibirá, en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio una cantidad que vendrá determinada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que la sustituya. Se adjunta al convenio como Anexo.

Esta retribución se devengará desde el día 1º del mes siguiente a la fecha que cumpla el trienio correspondiente.

Se reconocerá como antigüedad el período desarrollado en Urbaser como contrato temporal, siempre que, sin solución de continuidad, lleguen a formalizarse en contrato con carácter indefinido.

Artículo 22. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una en el mes de Junio y otra en el mes de Diciembre, cuya cuantía será equivalente a una mensualidad del salario base, más el complemento de destino y la antigüedad. Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán estas gratificaciones extraordinarias prorrateándose su importe en relación del tiempo trabajado.

Artículo 23. Retribuciones complementarias.

1. Complemento de Destino.

Es la retribución mensual que tiene asignado cada puesto de trabajo y que percibe el personal laboral en la cuantía indicada en el Anexo.

2. Complemento Específico.

a) El Complemento Específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a una especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración, conjuntamente, dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Se adjunta a este Convenio como Anexo.

b) Los puestos de trabajo relacionados en el Anexo de este Convenio, a los que se le puede retribuir la especial dedicación, tendrán el siguiente régimen:

- En función de las necesidades del servicio Urbaser, S.A., determinará libremente los puestos de trabajo que deben tener asignado el factor de especial dedicación para fijar la cuantía global del Complemento Específico.

- El desempeño de un puesto de especial dedicación no originará ningún derecho del trabajador a continuar en el mismo régimen, ya que compete a la empresa, en ejercicio de las facultades de autoorganización determinar, en cada momento, los puestos de trabajo a los que se les asigna especial dedicación.

3. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, 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 27 % sobre el Salario Base.

Artículo 24. Compensación de domingos y festivos trabajados.

Los trabajadores que desarrollen su jornada en domingo y/o festivo percibirán por jornada efectiva de trabajo un complemento salarial cuyo importe para el año 2007 es el siguiente:

- Oficial 1ª Conductor:	70,04 •.
- Oficial 2ª Jardinero:	66,66 •.
- Peón especialista:	66,66 •.
- Peón:	61,51 •.

Para el resto de años de vigencia del convenio, las cantidades señaladas anteriormente se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el salario bruto anual reflejado en la tabla salarial correspondiente. A estos efectos se entiende como salario bruto anual la suma del salario base, complemento de destino, complemento específico y las pagas extraordinarias.

Aquellos trabajadores que hayan sido contratados para desarrollar su trabajo de forma ordinaria, entre otros días, los domingos y festivos no percibirán el complemento salarial regulado en el presente artículo.

Al tener los servicios objeto del presente convenio el carácter de públicos, cuando coincidan dos festivos consecutivos o un día festivo previo o posterior a domingo, será preceptivo trabajar uno de los dos festivos o, en su caso, el festivo previo o posterior.

Artículo 25. Horas Extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, teniendo esta consideración las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se consideran horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntuales de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

El número de horas extraordinarias anuales no podrá ser superior a ochenta, no teniéndose en cuenta para dicho cómputo el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Los importes para el año 2007 de cada hora extraordinaria serán los siguientes:

- Auxiliar Admón.:	8,63 •.
- Oficial 1ª Conductor:	7,77 •.
- Oficial 2ª Jardinero:	7,58 •.
- Peón especialista:	6,85 •.
- Peón:	6,83 •.

Para el resto de años de vigencia del convenio, las cantidades señaladas anteriormente se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el salario bruto anual reflejado en la tabla salarial correspondiente. A estos efectos se entiende como salario bruto anual la suma del salario base, complemento de destino, complemento específico y pagas extraordinarias.

Artículo 26. Indemnizaciones por razón de servicio.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón de servicio, esto es, dietas y gastos de locomoción

de conformidad con la legislación vigente.

Capítulo VI Prestaciones Sociales

Artículo 27. Complemento de Incapacidad Temporal.

A los trabajadores en situación de incapacidad temporal, desde el primer día en que se encuentran en la misma y hasta un máximo de doce meses, Urbaser, S.A. les completará, siempre y cuando el trabajador tenga derecho conforme a la legislación vigente a la prestación económica, las percepciones económicas que asigne la Seguridad Social, hasta alcanzarse el 100 % en todos los conceptos retributivos fijos.

En caso de que la Seguridad Social, prorrogue la situación de Incapacidad Temporal hasta 18 meses, se prorrogará en el mismo período el complemento aportado por la empresa.

Los trabajadores están obligados en el plazo legalmente establecido, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a comunicar cualquier caso de enfermedad a la empresa.

Artículo 28. Fondo de Acción Social.

Tiene por objeto atender distintas necesidades de carácter social, y su régimen de funcionamiento y prestaciones se atenderá a un reglamento elaborado por los representantes de los trabajadores y ratificado por la empresa.

La cuantía anual de dicho fondo será, durante la vigencia del convenio, de 1.200 •. Este fondo se retribuirá en tres grupos:

- a) Ayuda de estudios.
- b) Gastos médicos, no incluidos por la Seguridad Social.
- c) 50 % de la matrícula de universidad.

Lo anteriormente expuesto será controlado por la Comisión Paritaria.

Artículo 29. Póliza de seguros.

La empresa suscribirá a su cargo, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente convenio, una póliza de seguros para todo el personal afectado por el mismo, que cubra las contingencias que a continuación se detallan:

1º. En caso de muerte o gran invalidez, derivados ambos de accidente laboral, y una vez sea firme tal calificación, los mismos beneficiarios por esta contingencia en las prestaciones de la Seguridad Social, causarán derecho a una indemnización



de 12.000 •.

2º. En caso de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente laboral, y una vez sea legalmente firme, se fija una indemnización de 12.000 •.

3º. En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral y una vez sea firme tal calificación, se fija una indemnización de 9.000 •. Esta indemnización solo tendrá lugar cuando el trabajador no vuelva a tener vínculo laboral con la Empresa.

Artículo 30. Renovación carné de conducir.

La renovación del carné de conducir de cualquier clase, que se efectúe por los trabajadores y sea necesario para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, será por cuenta de la empresa.

Artículo 31. Privación del carné de conducir.

El trabajador que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo directamente relacionado con su trabajo tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otros trabajos relacionados con sus funciones, conservando su antigüedad y salarios durante un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

Artículo 32. Anticipos reintegrables.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio podrán solicitar un anticipo por un importe máximo de 600 •.

Estos anticipos se concederán sin interés y se comenzarán a descontar en la nómina del mes siguiente al de su abono.

El plazo para su devolución se fija en 12 meses.

Los anticipos que se soliciten serán concedidos por la empresa, según orden de solicitud.

Artículo 33. Ayudas económicas fijas por minusválidos.

La empresa abonará a los trabajadores una ayuda económica fija y mensual, por minusvalías físicas o psíquicas (esposa/o e hijos) por una cuantía de:

- Minusválido físico o psíquico parcial 30 •/mes. (Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía del 33 %). Minusválido físico o psíquico total 50 •/mes.

(Como mínimo deberá justificar documentalmente una minusvalía del 65 %).

Artículo 34. Jubilación anticipada.

El trabajador, con motivo de su jubilación voluntaria, percibirá una cantidad por una sola vez, en función de los meses de servicio en la empresa. Escala:

- | |
|--------------------------------------|
| - 60 años: 75 • por mes de servicio. |
|--------------------------------------|
- 61 años: 60 • por mes de servicio.
 - 62 años: 45 • por mes de servicio.
 - 63 años: 30 • por mes de servicio.
 - 64 años: 15 • por mes de servicio.

El trabajador que se jubile tendrá derecho a la paga extraordinaria completa correspondiente al semestre en que se produzca la jubilación.

Artículo 35. Vestuario.

La empresa facilitará al personal el vestuario con el color corporativo de la misma, debiendo adecuarse su tejido a cada estación del año.

En verano: Un par de zapatos, dos camisas de manga corta, dos pantalones y una chaqueta.

En invierno: Un par de botas, dos camisas de manga larga, dos pantalones, dos chaquetas, un jersey y alternativamente, un anorak o traje y botas de agua.

Este equipo de trabajo se entregará en la primera quincena de Abril, el correspondiente al verano y en la segunda quincena de Septiembre, el de invierno. Todo ello sin perjuicio de que se puedan suplir eventuales necesidades en trabajos específicos.

Al cese de la prestación laboral, el trabajador estará obligado a la devolución de las prendas de trabajo.

Capítulo VII Régimen Disciplinario

Artículo 36. Faltas y sanciones.

Se estará a las normas del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio General del Sector de Limpieza Viaria.

Capítulo VIII Derechos Y Garantías Sindicales

Artículo 37. Competencias sindicales.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán las competencias reflejadas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Garantías sindicales.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán las garantías sindicales reflejadas en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de crédito horario mensual, para el ejercicio de sus funciones de representación, los Representantes de los Trabajadores dispondrán de 15 horas mensuales.

Quedan fuera de este cómputo las horas utilizadas en reuniones convocadas a petición de la empresa, así como aquellas empleadas en período de negociación.

Se podrán acumular de forma mensual y/o anual el crédito horario, sin rebasar el máximo total, dando conocimiento de ello a la empresa. Para el uso de crédito horario se deberá comunicar al responsable del servicio, con 48 horas de antelación, en casos excepcionales, y con una semana en condiciones normales.

Los Representantes de los Trabajadores que ostenten cargo sindical en organizaciones de ámbito provincial, autonómico o nacional, podrán disponer de un número de horas adicional para atender dicha representación y en todo caso por el tiempo fijado en las convocatorias de las actividades, para las que sean citados oficialmente.

La empresa facilitará a los Representantes de los Trabajadores los medios necesarios y suficientes para el desarrollo de sus funciones.

En el centro de trabajo se dispondrá de tablón sindical, de dimensiones suficientes y en lugar visible para la información sindical.

Capítulo IX Prevención De Riesgos Laborales

Artículo 39. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, tiene como objeto la salvaguardia de la integridad física del trabajador, mediante la prevención.

Se configura, por tanto, como una referencia legal mínima, en el ámbito de las relaciones laborales.

Esta ley introduce un nuevo enfoque en la prevención, basando sus valores en dos premisas para la mejora de las condiciones de trabajo:

El derecho de los trabajadores a una protección eficaz.

El deber de protección del empresario.

Artículo 40. Delegado de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de Prevención de Riesgos en el Trabajo, y se elegirán entre ellos, en el ámbito de los Órganos de Representación.

Funciones: Las reflejadas en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre.

Garantías: Como representantes legales de los trabajadores, tienen las mismas garantías, que se reflejan en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Crédito horario: El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computará en dicho crédito:

- Las reuniones de los Delegados de Prevención.
- Las reuniones convocadas por la empresa.
- Las actividades formativas.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo.

Formación: la empresa deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Sigilo profesional: El Delegado de Prevención deberá guardar sigilo profesional respecto de la información a que tenga acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Artículo 41. Asistencia sanitaria.

1. Ningún trabajador será admitido en Urbaser, S.A. sin un reconocimiento médico previo.
2. Todo trabajador será reconocido al menos una vez al año.
3. Previo informe de los representantes de los trabajadores, la empresa, en su caso, adoptará las medidas necesarias para que aquellos trabajadores, que por edad u otra razón tengan disminuidas su capacidad para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, sean reubicados en otro puesto, sin perjuicio de los derechos económicos que le correspondan.

Capítulo X Partes Signatarias



Artículo 42. Comisión Negociadora.

El presente Convenio Colectivo es firmado de una parte por los representantes de la Empresa URBASER S.A.:

D. Francisco Pedro Díaz Sánchez

D. Ignacio García Gómez Por la parte Social el Delegado de personal:

D. Miguel Ángel Pierre Canales Asesor por UGT:

D. Francisco Sierra Cervantes

MOJÁCAR TABLA SALARIAL 2007 (definitiva)

CATEGORIA	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO	575,68	352,95	664,14	928,63	928,63	1.592,77	20.970,48
OF.1ª CONDUCTOR	575,68	330,28	468,97	905,96	905,96	1.374,93	18.311,05
OF.2ª JARDINERO	575,68	330,28	458,81	905,96	905,96	1.364,77	18.189,13
PEÓN ESPECIALISTA	575,68	330,28	400,40	905,96	905,96	1.306,36	17.488,21
PEÓN	575,68	330,28	366,85	905,96	905,96	1.272,81	17.085,61
AUX.ADMVO.	575,68	330,28	507,56	905,96	905,96	1.413,52	18.774,13
	12	12	12	1	1		