

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A. Y LOS TRABAJADORES AFECTOS AL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL MUNICIPIO DE ROQUETAS DE MAR.**

### **Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.**

El presente convenio regulará las relaciones laborales y será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa URBASER, S.A. adscritos al servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Roquetas de Mar.

### **Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma por las partes, siempre que sea ratificado por el Ayuntamiento de Roquetas de Mar, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2011.

Las condiciones salariales se aplicarán con efectos del día 1 de Enero de 2008. Salvo las que sean de aplicación desde la fecha de firma del convenio.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado a la fecha de su vencimiento.

No obstante, se seguirá aplicando, en todos sus contenidos normativos, hasta la firma de otro convenio, negociado entre las partes, que lo sustituya.

### **Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.**

Serán respetadas en su integridad exclusivamente aquellas situaciones individuales, que hayan podido nacer con posterioridad al 1 de Marzo de 1987, y que fueran más ventajosas a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual.

### **Artículo 4. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos, contratos individuales o resoluciones de carácter general o particular, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas,



manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que queden pactadas.

### **Artículo 5. Comisión Paritaria.**

En el plazo máximo de 30 días a partir de la firma del convenio se constituirá una comisión mixta (Comisión Paritaria) de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

a) Dicha comisión estará constituida por 4 miembros en representación de los trabajadores y cuatro votos de la Empresa. En los cuatro miembros de la parte social estarán representados todos los sindicatos firmantes del presente convenio y para llegar a un acuerdo será necesario 6 votos a favor.

b) Ambas partes convienen, en que cualquier duda o divergencia que pueda surgir en la interpretación de este Convenio Colectivo sea sometida previamente a informe de la referida Comisión, antes de establecer reclamación ante la jurisdicción competente, o ejercicio de cualquier medida de presión.

c) Asimismo, esta comisión tendrá como función la de administrar el Fondo Social.

d) La Comisión Paritaria se deberá reunir con carácter ordinario una vez al trimestre, y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes, fijándose la reunión en un plazo de cinco días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de la petición.

e) Se procederá, tras cada reunión, a levantar acta de todos los acuerdos aprobados, siendo vinculantes por las partes firmantes y entrando en vigor en la fecha que se establezca.

f) A los miembros del comité de empresa perteneciente a la comisión paritaria no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de la misma en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como miembros del comité de empresa estableciendo un máximo de cuatro reuniones ordinarias que tendrán carácter trimestral y como máximo otras cuatro extraordinarias al año.

### **Artículo 6. Organización del trabajo.**

Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

1. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) La mejora del rendimiento de los servicios de la empresa, mediante la adecuación de plantillas a las necesidades reales.

b) La mejora de la calidad del empleo, buscando la profesionalización, la promoción y la formación del personal.



- c) La racionalización y mejora de los procesos operativos.
- d) La valoración de los puestos.
- e) La evaluación del desempeño.
- f) Establecimiento de las medidas necesarias, que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

2. En la empresa, se fomentará las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que los Comités de Empresa, las Delegados de Personal y las Secciones Sindicales participen, sean informados y puedan emitir informes sobre modificaciones de las condiciones de trabajo.

### **Artículo 7.- Legislación Aplicable**

En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio Colectivo, así como en materia de Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado Vigente.

Si la autoridad laboral estimase que alguna cláusula de este Convenio conculcase la legalidad vigente o lesionase gravemente el interés de terceros, se estará a lo dispuesto en el Artículo 90.5 de dicha disposición legal, permaneciendo en suspenso la aplicación de las restantes cláusulas pactadas hasta tanto no sean aprobadas la totalidad de las mismas.

Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de 23 de marzo de 2007, y la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

### **Artículo 8.- Jornada.**

La jornada será de 35 horas semanales, cuya distribución se pactará conjuntamente entre empresa y comité de empresa.

El calendario laboral, que será negociado con el Comité de Empresa, tendrá vigencia anual y deberá estar elaborado antes del 30 de noviembre de cada año, que deberá permanecer expuesto en el tablón de anuncios de la empresa. Las modificaciones horarias del citado calendario requerirán la negociación previa con la representación de los trabajadores.

Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a 20 minutos de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.





Las jornadas de trabajo quedarán como están fijadas hasta la fecha respetándose los turnos de descanso según están establecidos tanto para turno de día como de noche. Cuando coincidan dos festivos se trabajará uno de ellos, de modo que en ningún caso se deje de prestar servicio más de un día consecutivo.

Se trabajará obligatoriamente un sábado si y otro no.

No obstante, el personal de recogida de basuras, trabajará a razón de 6 horas 30 minutos todos los sábados comprendidos entre el día 1 de Junio y el 30 de Septiembre, compensando su disfrute mediante descanso de los sábados que estén fuera de dicho periodo, estableciéndose los turnos que correspondan.

En los casos de presentación a exámenes, reconocimiento médico o necesidad perentoria justificada, se podrá permutar el sábado de descanso por otro día, previa petición a la empresa, con la suficiente antelación, aprobación de la misma y posterior justificación por parte del trabajador.

Los trabajadores de día, iniciarán su jornada de trabajo a las 6 horas de la mañana durante todos los días del año.

En caso de necesitarse realizar algún trabajo en el turno de tarde éste será comunicado al Comité de Empresa y discutido con él según el artículo 25.

#### **Artículo 9. Horas Extraordinarias.**

Las horas extraordinarias consideradas según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores se abonarán conforme a la cuantía siguiente:

#### **Horas extras**

##### **Valor.**

1ª y 2ª 14  
euros/hora.

3ª, 4ª y 5ª 18 euros/hora.

Estas cantidades se consideran para horas trabajadas dentro de la misma jornada.

En caso de superarse las cinco horas extras se abonará como jornada completa con el importe de 125euros y se abonarán las horas que sobrepasen 6 a 20,83euros/ hora, incrementándose esta cantidad a los 125euros abonados al trabajar 6 horas. La cantidad de 125euros no es acumulativa a los abonos de las horas 1ª a 5ª.

En caso de que en la actualidad alguna categoría cobrara la jornada mencionada (125euros/jornada) por encima de este valor, se le aplicará la subida según incremento real de IPC de 2008 sobre la cantidad que se venía percibiendo en





2007.

Las horas extras trabajadas en horario de tarde los festivos serán abonados a razón de 20euros.

Las mencionadas cantidades permanecerán constantes durante la vigencia del convenio.

### **Artículo 10. Descanso semanal y festivos.**

1º.- El descanso semanal se disfrutará normalmente en domingo, que se considerará festivo, cobrándose como tal, según tabla salarial excepto en el caso de que, por no poder cubrirse estos servicios con el personal de la plantilla, se contratará personal eventual específicamente para cubrir tales servicios, en cuyo caso lo cobraría como día normal.

Cuando coincidan dos festivos se trabajará el uno de ellos de modo que en ningún caso se deje de prestar servicio más de un día consecutivo.

Se considerarán días festivos los 12 que anualmente son fijados por el Gobierno y publicados en el B.O.E., como asimismo los días 26 de julio (Santa Ana) y 7 de octubre (Nuestra Señora del Rosario), fiestas locales.

Asimismo, se considerarán festivos todos los domingos del año. Como consecuencia del día del Patrón, San Martín de Porres, cada trabajador tendrá derecho a un día de descanso al año, remunerado como trabajado, cuya distribución será en función de las necesidades del servicio.

2º.- En el caso de que se llamara a un trabajador indefinido en su día de descanso para realizar una suplencia por falta de personal se le abonará la cantidad de 125 euros abarcando esta cantidad todo plus que le correspondiera por día trabajado y no generándose un nuevo día de descanso. Éste concepto se empezará a abonar desde la firma del convenio.

Para la realización de estas suplencias se abrirá un listado para que se puedan apuntar aquellos trabajadores que quieran cubrir tales suplencias. Sobre el orden y seguimiento de este listado se informará al comité de empresa. Se regulará el listado teniéndose en cuenta aquellos trabajadores que sean avisados y no acudan a trabajar.

### **Artículo 11. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y se disfrutarán estableciéndose turnos rotativos durante todo el año.

Aquellos trabajadores que forzosamente les corresponda disfrutar las vacaciones



fuera de los meses de junio, julio, agosto o septiembre, dispondrán de 34 días naturales, pagándose estos cuatro días proporcionalmente al importe de las vacaciones establecida en la tabla salarial anexa. El personal de recogida de basura disfrutará las vacaciones fuera del citado período salvo que la empresa considere oportuno incluir a alguno de estos trabajadores en este turno.

De no alcanzar un año de antigüedad, solo se disfrutará el tiempo proporcional a razón de 2,5 días por mes trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán conforme al turno rotatorio que se viene siguiendo en esta empresa, con anterioridad al presente convenio, y para cuyo conocimiento se elaborará todos los años un cuadro para el conocimiento de todos los trabajadores, el 1 de enero.

Los trabajadores de la misma categoría que deseen, previo acuerdo entre ellos, podrán permutar sus vacaciones, avisando con un mes de antelación a la empresa y previa aceptación por parte de la misma.

En caso de que por cualquier circunstancia no se puedan disfrutar en su turno establecido se establecerá otro turno de disfrute que será negociado con la empresa.

Las vacaciones se podrán disfrutar cualquier mes del año siempre que el servicio lo permita. No son de aplicación a este párrafo las vacaciones correspondientes a los turnos establecidos.

Se podrán disfrutar en un solo periodo o en dos a elección del trabajador y coordinado con la empresa.

La paga de vacaciones será la que figura en la tabla salarial anexa para cada categoría más 30 días de complemento de antigüedad.

### **Artículo 12. Licencias.**

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, podrá conceder al personal que lo solicite permisos sin retribución ni cotización a la Seguridad Social, si las necesidades del servicio lo permiten y por causas justificadas, con una duración máxima de quince días.

Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 15 días, salvo caso de urgente necesidad. No podrán ser acumulables al período anual de vacaciones.

Para poder disfrutar de estas licencias se deberá ser trabajador fijo de plantilla y llevar al menos un año de antigüedad en la empresa





### **Artículo 13. Permisos Retribuidos.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de licencias retribuidas en la forma y condiciones que se indican a continuación:

Por matrimonio, 15 días naturales. Asimismo, podrán disfrutar de este permiso aquellos trabajadores que acrediten, en la forma legalmente establecida (registro de uniones de hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía) que mantienen una relación estable con otra persona. Serán requisitos indispensables para su concesión llevar dos años al menos de convivencia estable con otra persona y un año de relación estatutaria o laboral con la empresa.

Por casamiento de hijos, hermanos o cuñados, 1 día y si es más de 100 Km., un máximo de 2 días.

Muerte de parientes hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días y un máximo de 5 días se es a más de 100 Km.

Alumbramiento de esposa, 2 días y si concurriese enfermedad grave, 5 días.

Enfermedad grave de parientes de 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días y un máximo de 5 días si es a mas de 100 Km.

Por traslado de domicilio habitual, 2 días.

Por renovación de carne de conducir del las clases C, D y E, para el personal que lo requiera par su trabajo en la empresa por el tiempo necesario para efectuar los tramites pertinentes.

Por deberes públicos y personales de carácter inexcusable, el tiempo necesario para ello.

Todos los trabajadores que enviuden y tengan hijos menores de edad preescolar o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales, tendrán derecho a 18 días a partir del fallecimiento del cónyuge

Para asuntos propios 11 días naturales. En el caso de que el trabajador no trabaje todo el año, estos días se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Al objeto de poder garantizar el funcionamiento del servicio, no podrán disfrutar de estos asuntos propios más de dos trabajadores por categoría en el turno de día y en la misma jornada y un trabajador por categoría en el turno de noche y en la misma jornada, ni superar en su conjunto 7 trabajadores de la plantilla de permiso en el mismo día. En otro caso, la empresa abonará el citado personal en la nomina de enero del siguiente año, el importe equivalente a 11 días ordinarios de





trabajo, prestando estos trabajadores servicio efectivo dichos días.

En todo caso, se disfrutarán tales descansos siempre que ello sea posible por razones del servicio, discutiéndose esta medida con el comité de empresa siempre que se hayan solicitado los asuntos propios con antelación suficiente.

Se evitará en la medida de lo posible el solicitar estos días anexos a vacaciones y festivos.

La solicitud para la utilización de los indicados permisos deberá ser presentada a la empresa con la antelación suficiente posible, pudiendo ser exigidos los justificantes que acrediten la necesidad del permiso solicitado.

#### **Artículo 14. Prendas de Trabajo.**

La empresa entregará las siguientes prendas de trabajo al personal sujeto al presente convenio colectivo:

CAPATAZ Y ENCARGADO

##### **Prendas de Invierno:**

2 Pantalones

2 Camisas

1 Jersey

1 Par de zapatos

1 Chaquetón o anorak cada dos años.

##### **Prendas de Verano:**

2 Pantalones

2 Camisas

1 Par de zapatos

CONDUCTOR DE 1º Y 2º, PEON Y PEON ESPECIALISTA

##### **Prendas de Invierno:**

1 Jersey al año

2 Camisas al año



- 2 Pantalones al año
- 1 Par de botas al año
- 1 Anorak cada dos años
- 1 Chaquetilla al año
- 1 Par de botas de agua cada dos años
- 1 Traje de Agua cada dos años

**Prendas de Verano:**

- 2 Camisas al año.
- 2 Pantalones al año.
- 1 Par de Zapatos al año.

**MECANICO**

- 3 Monos al año
- 1 Jersey al año
- 2 Pares de Botas de Seguridad al año
- 1 Anorak cada dos años
- 1 Par de botas de agua cada dos años.
- 1 Traje de agua cada dos años.

En caso de cambio de ropa de trabajo, así como al personal de nuevo ingreso se le entregarán 3 camisas en lugar de 2.

Las prendas de trabajo serán acordes con la fecha del año.

La fecha de entrega de las prendas será:

- Indumentaria de Invierno: Segunda quincena de Septiembre.
- Indumentaria de Verano: Abril, siempre y cuando sea posible.

Estas fechas quedarán sujetas a la posibilidad de entrega del proveedor habitual de la Empresa.



### **Artículo 15. Fondo social.**

El Fondo Social será gestionado por el Comité de Empresa y tendrá como finalidad atender a supuestos imprevistos de carácter urgente y extraordinario.

Dicho fondo tendrá un importe total igual a 10.000euros para los años 2008 y 2009, 12.000euros para el año 2010 y 15.000euros para el año 2011.

Estas cantidades permanecerán constantes durante la vigencia del convenio.

### **Artículo 16. Préstamos y Anticipos reintegrables.**

La Empresa concederá un máximo de 3 préstamos al mes, de una cuantía de 600euros, a los trabajadores que lo soliciten, reintegrables en 12 meses, a partir del mes siguiente al que se conceda sin incremento de intereses.

En caso de que haya más de 3 solicitudes, será la comisión paritaria quien decida a quién se le concede, teniendo preferencia para la concesión del préstamo los trabajadores que no hubieran disfrutado de este beneficio con anterioridad o lleven mas tiempo sin percibirlo.

Los préstamos se deberán solicitar antes del día 15 de cada mes y su abono será el 18.

Estos préstamos son independientes de los anticipos mensuales que se puedan dar.

### **Artículo 17. Ayuda Familiar.**

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan a su cargo hijos, cónyuge o persona legalmente tutelada por el trabajador, con algún tipo de discapacidad física o psíquica, igual o superior al 33%, legalmente reconocido, previa justificación, percibirán:

- Un complemento salarial de 175 euros/mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 33%.
- Un complemento salarial de 235 euros/mes, cuando la minusvalía sea igual o superior al 65%.

Estas cantidades se incrementarán, anualmente, con el IPC real del año anterior.

A estos efectos, se entenderá que existen tales disminuciones cuando alguna de las personas arriba mencionadas tenga reconocido el referido grado de minusvalía por el Instituto Andaluz de Servicios Sociales u organismo competente.

### **Artículo 18. Complemento por Incapacidad Transitoria.**

La Empresa abonará a los trabajadores la diferencia hasta el 100% de su salario bruto en función de los turnos que normalmente le correspondieran cuando estén en situación de I.T por enfermedad o accidente

no laboral, desde el primer día en caso de hospitalización o intervención quirúrgica y desde el tercero en el resto de los casos.

El personal afecto al presente Convenio Colectivo que se encuentre en situación de I.T derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, percibirá con cargo a la Empresa un complemento que conjuntamente con la prestación por I.T le garantice el 100% del salario bruto correspondiente a su categoría.

### **Artículo 19. Seguro colectivo.**

La empresa suscribirá con una entidad aseguradora una póliza que quedará a disposición de consulta por parte de los representantes de los trabajadores, para lo que dispone de un plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este Convenio, una póliza que cubra las siguientes contingencias: Incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 40.000 euros

Gran Invalidez o fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional: 50.000euros.

Estas cantidades son independientes de las que legalmente puedan corresponder a cargo de la Seguridad Social.

Dichas cantidades permanecerán constantes durante la vigencia del convenio.

### **Artículo 20. Privación del Carné de Conducir. Accidente de Tráfico.**

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido con un vehículo de la empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa lo acoplara a otro puesto de trabajo de otra categoría, respetándole su categoría y las retribuciones de conductor. Al finalizar la suspensión será reintegrado a su antiguo puesto de trabajo.

En caso de accidente de tráfico, en el desempeño de funciones laborales, la empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente, bien a través de la compañía de Seguros de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto a terceros como frente a la propia empresa,

Este artículo no será de aplicación en los casos de imprudencia inexcusable, embriaguez o toxicomanía así como por conducir sin estar en posesión del pertinente permiso o carné de conducir, independientemente de las posibles responsabilidades administrativas (multas o sanciones) del conductor por no



llevar el citado permiso o carné de conducir en el momento del accidente que no serán trasladables a la Empresa.

### **Artículo 21. Excedencia.**

Las situaciones de excedencia se ajustarán a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

### **Artículo 22. Clasificación de Personal, Formación y Promoción.**

#### **1º.- Clasificación:**

De acuerdo con la legislación vigente, tanto el personal que actualmente está empleado como el que sea objeto de futuras contrataciones será clasificado en razón de las funciones o trabajo que desempeñe, según las categorías establecidas en el presente convenio y convenio sectorial de limpieza.

#### **2º.- Creación de nuevas categorías:**

1.-) A la firma del presente convenio se crean dos nuevas categorías: peón especialista y conductor 2ª.

2.-) La definición de funciones y personal de estas categorías se realizará, antes del 31 de diciembre de 2008, conjuntamente entre Empresa y Comité de Empresa según los siguientes criterios:

- Peón Especialista: Aquel trabajador cuyas funciones son aquellas definidas en el convenio general del sector comprendiendo también las funciones de manejo de herramienta sopladora, manejo de fitosanitarios y vehículo motocarro sin carné de conducir tipo B según los trabajos inherentes a estos servicios realizados hasta la fecha.

Esta categoría permite que los trabajadores presten las labores de barrido manual u otra función que realice el peón en cualquier puesto del servicio.

- Conductor 2ª: Aquel trabajador del turno de noche cuyas funciones son las definidas en el convenio general del sector comprendiendo la conducción de vehículos de tipo porter y similares y las labores de bolseo y apoyo inherentes al servicio de R.S.U y deben estar en posesión del carné tipo B. Así mismo obtendrán dicha categoría aquellos peones del turno de día cuyas funciones son las definidas en el convenio general del sector comprendiendo la conducción de porter y similares (que requieran para su manejo el carné tipo B) y realicen las labores de barrido y limpieza viaria inherentes al servicio que se presta en la actualidad. Estos últimos tendrán que estar en posesión del permiso de conducción tipo B.

Este grupo de conductor de 2ª deberá acreditar su carné tipo B a requerimiento



de la empresa y deberán tener capacidad para la conducción y uso de los vehículos que posea la empresa que necesiten el mencionado carné. En caso de prestar su servicio en este tipo de vehículo pasarán a realizar las tareas que el servicio requiera.

Esta categoría estará supeditada a los puntos de reconocimiento según el supuesto especial de promoción interna: conductor de primera.

Serán reconocidos en estas categorías aquellos peones que vengán realizando sus funciones normalmente y cobrarán la diferencia de puesto de trabajo aquellos que roten en los mencionados puestos.

3.-) Las retribuciones de estas categorías durante la vigencia del convenio serán:

a) Peón Especialista: Para los años 2008 y 2009 estarán equiparados salarialmente con el peón. Para el 2010 las retribuciones serán, manteniendo la misma estructura salarial, el equivalente al 50 % del incremento resultante de aplicar una subida salarial de un 1% en tablas de las retribuciones inherentes al peón. Para el 2011 las retribuciones serán el equivalente de aplicar un incremento del 25% sobre el importe resultante del 1% aplicado en el año anterior.

Para el 2012 las retribuciones serán el equivalente de aplicar otro 25% sobre el importe resultante del 1% aplicado en el año 2011. Completándose así la subida al 100% del 1%

b) Conductor de 2ª: Para los años 2008 y 2009 estarán equiparados salarialmente con el peón. Para el 2010 las retribuciones serán, manteniendo la misma estructura salarial, el equivalente al 50 % del incremento resultante de aplicar una subida salarial de un 1,5% en tablas de las retribuciones inherentes al peón. Para el 2011 las retribuciones serán el equivalente de aplicar un incremento del 25% sobre el importe resultante del 1,5% aplicado en el año anterior.

Para el 2012 las retribuciones serán el equivalente de aplicar otro 25% sobre el importe resultante del 1,5% aplicado en el año 2011. Completándose así la subida al 100% del 1,5%.

### **3º.- Cobertura de Vacantes**

En el plazo de 2 meses a partir de la firma del convenio la empresa cubrirá con personal indefinido las vacantes definitivas que se hayan producido en el servicio por causas de fallecimiento, jubilación, despido improcedente o invalidez permanente desde el 1 de enero de 2007 hasta la citada fecha de la firma del convenio. En el caso de que por dichas causas de vacantes no se alcanzaran 10 contrataciones indefinidas la empresa completará la contratación indefinida hasta esa cuantía de 10 trabajadores.



Para el resto de años de vigencia del convenio (2009, 2010 y 2011) las vacantes definitivas producidas por las causas señaladas en el párrafo anterior se cubrirán mediante contrataciones indefinidas en el plazo de 1 mes desde que se produzcan, con el compromiso añadido de realizar las contrataciones indefinidas que admita el servicio y que tenga la aprobación oficial pertinente respetándose en todo caso un máximo de 10 contrataciones indefinidas por año.

El Comité de Empresa se reunirá con la Empresa para estudiar el buen cumplimiento de esta norma en cada caso concreto.

### **Promoción interna y formación:**

Todo el personal afectado por éste convenio tiene la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones.

URBASER, S.A. dentro de su plan de formación, pondrá a disposición de aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten, cursos de formación que quedarán enmarcados dentro de su Plan de Formación y siguiendo la normativa de la empresa.

Existirá un listado de esa formación, que estará a disposición del Comité de Empresa, para que puedan solicitar, dentro de los cursos ofertados por URBASER, S.A., la formación para las categorías de peón, conductor y mecánico, siendo potestad de la Empresa el determinar las necesidades de formación, además de para las categorías antes mencionadas, del resto de categorías a las que sea de aplicación el presente Convenio Colectivo.

Dicha formación será tenida en cuenta a la hora de realizar promociones internas. Las plazas ofertadas se cubrirán preferentemente con personal de plantilla fija siempre que se alcance un mínimo de puntuación a determinar por un tribunal.

Aquellos puestos de trabajo que deban ser ocupados por personal cuyo conjunto de funciones supongan mando o especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante la libre designación, considerándose las categorías de capataz, mecánico y auxiliar administrativo incluidas en la promoción interna pudiéndose admitir personal externo que opte a dichas plazas.

A partir de aquí aquellas vacantes que se puedan producir y que no fueran objeto de amortización de acuerdo al nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejen tal medida, podrán ser ocupadas por promoción interna entre su personal, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad, formación y expediente personal.

No obstante la Empresa podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.





Para cubrir éstas vacantes se implantará un sistema de selección objetivo en el que se establecerán:

- Anuncios no discriminatorios.
- Participación activa de los representantes del personal sobre dicha selección.

Las promociones estarán controladas por un tribunal compuesto de un Presidente y cuatro miembros, dos propuestos por la empresa y dos por la parte social pertenecientes al comité de empresa. El Presidente será propuesto por la Empresa.

Este tribunal será el responsable de la convocatoria de las pruebas, incluyendo los detalles de las mismas, temas y fecha de realización, siendo anunciadas con una antelación mínima de quince días mediante tablón de anuncios. Los interesados en la promoción lo comunicarán al departamento de personal hasta cinco días antes de la convocatoria. Este departamento comunicará, en veinticuatro horas laborables, al comité de empresa sobre las solicitudes recibidas. Estas fechas serán especificadas en la hoja de convocatoria.

El procedimiento de promoción constará, al menos, de una prueba teórica y otra práctica.

Los candidatos no podrán tener familiar alguno que pertenezca al tribunal y deberán estar en activo y ser personal fijo de plantilla con una antelación mínima de un mes previo a la fecha de la convocatoria así como no estar bajo excedencia o haberla solicitado, ni en algún proceso que le impida cubrir y/o continuar de inmediato en la plaza ofertada.

Las plazas ofertadas estarán vinculadas a las necesidades de la empresa y previsiones de continuidad del nuevo puesto. En el caso de que una plaza una vez adjudicada llegara a desaparecer, ya sea temporal o permanentemente, el personal que haya sido ganador de la misma no se podrá negar a realizar las tareas que la empresa le encomiende o a su puesto anterior.

Solo para el caso de igual puntuación obtenida, la antigüedad será determinante. Asimismo, se definirán por el comité los cursos que primarán a la hora de puntuar.

Las propuestas, de promoción, emergentes de este tribunal serán elevadas al Departamento de Personal de la empresa para su aprobación final.

Una vez cubierta la plaza por el candidato escogido, se establecerá un período de prueba de dos meses para adjudicarle definitivamente dicho puesto, en el caso de entenderse no apto para el desempeño de la actividad, este hecho será comunicado por parte del Departamento de Personal al tribunal constituido y éste propondrá el siguiente de mayor puntuación, siguiendo los criterios anteriores y





siempre que haya alcanzado el mínimo de puntuación exigida.

Supuesto especial de Promoción interna: conductores de 1ª

Dada la existencia de un listado con el personal, con categoría diferente a la de conductor de primera, que disponen del permiso de conducir de la clase C, para la promoción a la categoría de conductor de 1ª, se establece:

1.- El listado estará compuesto por todos aquellos trabajadores de la plantilla que tengan condición de fijos a jornada completa, que solicitaron su inscripción a él.

2.-El orden de llamada para el ascenso de categoría será rigurosamente por el lugar que ocupe en el listado.

Así como para cubrir las ausencias de los conductores siempre que esté capacitado para manejar la maquinaria que tiene que conducir. La empresa pondrá los medios para formar al personal y el trabajador deberá demostrar estar capacitado para el manejo de la maquinaria que utilizará.

3.-Dicha relación estará a disposición del Comité de Empresa.

4.-Criterios para de mantenimiento del listado:

- Para ser incluido en el listado se deberá ser trabajador fijo de plantilla de Urbaser Roquetas de Mar a jornada completa. Los trabajadores eventuales no quedarán incluidos en el listado.

- El criterio de lista será el mismo para todos los incluidos.

- Se considerará para el orden de la lista, a futuros, una vez acreditada la situación de fijo en plantilla, la fecha de presentación del carné de conducir, para ello se deberá firmar un recibí por parte de la empresa. Si coincidieran dos o más trabajadores al presentar el carné de conducir el mismo día, se tendrá en cuenta para definir el orden, la fecha de antigüedad de fijo en la empresa (servicio de Roquetas de Mar).

- La no acreditación de la existencia del trabajador en el orden de la lista mediante el recibí será motivo de exclusión y pérdida de sus derechos.

- Una vez cerrada la lista, ésta se considerará como lista de partida, quedando acordado por las partes que ésta no será modificada y las futuras modificaciones seguirán los criterios acordados.

- Una vez llegado el momento de pasar a ser conductor se valorará la experiencia que tenga adquirida el futuro conductor en el manejo de la maquinaria de la empresa así como su expediente, siendo excluyente actuaciones demostradas de mal uso de material de la empresa, asimismo se realizará un examen teórico y



otro práctico (condiciones del examen a definir por una comisión y según el plan de promoción interna del presente convenio).

- Una vez superado el examen tendrá dos meses laborados de prueba, en caso de no superarlo se pasará al siguiente de la lista y se seguirá el mismo procedimiento.

- En caso de no superar el examen teórico y/o práctico se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

- El conductor que no pasara la prueba teórica y/o la práctica y/o la de conducción durante los dos meses pasará a ocupar el último puesto de la lista.

- Se encuestará al operario que le corresponde, según lista, pasar a ser conductor para que en el caso de no estar interesado en el puesto pueda presentar su renuncia expresa y por escrito al puesto, en ese caso pasará al último puesto de la lista.

- Siempre que se produzca una modificación en la lista se confeccionará una nueva que será de conocimiento del Comité de Empresa.

- La persona que en el momento de llegar su turno para conducir no pueda ocupar el puesto, ya sea por razón de enfermedad que le impida conducir o por estar de baja laboral en la empresa o por tener retirado el permiso de conducir pasará dos meses de espera y si transcurrido este tiempo no se ha incorporado, se corre el turno al siguiente en la lista y se sigue manteniendo el primero de la lista al operario que no ha podido disfrutar de la nueva categoría.

- Deberá acreditar en el momento que le corresponda conducir que tiene el carné de conducir vigente y que es apto para conducir según los requisitos anteriores.

- Tanto el Comité de empresa como la empresa se comprometen a guardar copia del justificante de entrega del carné que será presentado por las partes, para justificar su presentación en fecha por el trabajador, en el momento que le corresponda conducir.

- Si una vez se ha conseguido el puesto de conductor, por la razón que sea, no existe puesto para conducir según las necesidades del servicio, la empresa le buscará el puesto más idóneo sin que pueda existir renuncia al trabajo por parte del conductor.

- Solo se admitirán carnés de conducir expedidos por la autoridad competente española en materia de tráfico y vigentes en el momento de su presentación a la empresa y en el momento de acceder al puesto de conductor.

### **Artículo 23. Censos.**



La Empresa confeccionará trimestralmente un censo de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

Estarán incluidos todos los trabajadores ordenados alfabéticamente, con nombre, apellidos, categoría profesional y antigüedad en la Empresa. Igualmente una relación de los contratados indicando los períodos trabajados en el último año.

Este censo se actualizará trimestralmente.

#### **Artículo 24. Garantía de Empleo.**

a) En caso de terminación del contrato administrativo en el Excmo. Ayuntamiento de Roquetas de Mar, no se extinguirá la relación laboral con los trabajadores, quedando el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en su caso, subrogado en los derechos y obligaciones de los trabajadores en la actual empresa, conforme a los establecido en el Art. 21, apartados 6, 7,8 y 9 del Pliego de Condiciones regulador de la contrata, reconociendo expresamente a la representación Sindical de los Trabajadores.

Como norma supletoria en todo lo relativo a la subrogación de personal o en caso de cambio de adjudicatario se estará a lo que dispone el convenio estatal de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, y tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, en su capítulo 11, artículos 49, 50, 51,52 y 53.

b) En caso de condena a un trabajador y las condiciones que ésta le imponga, se estará a lo dictaminado por la legislación vigente.

#### **Artículo 25. Modificación de las condiciones de trabajo.**

Cuando sea preciso introducir modificaciones sustanciales en la prestación o realización de los servicios contractuales se dará oportuna cuenta de las mismas y con la debida antelación a los Delegados de personal, entendiéndose que para realizar tales modificaciones se negociará con el Comité de empresa.

#### **Artículo 26. Prevención de Riesgos Laborales.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo (E.T.) y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (L.P.R.L.) sobre esta materia.

Las funciones del comité de seguridad y salud serán las especificadas por Ley.

Al objeto de garantizar la seguridad y salud del personal, la empresa adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para las funciones que han de realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto.

La empresa proporcionará equipos de protección individual adecuados para el



desempeño de las funciones a realizar y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El trabajador se compromete al cuidado, conservación y buen uso del material de la empresa.

Corresponde a cada trabajador o trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas. En particular, el personal deberá:

1º. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, los medios con los que desarrollen su actividad.

2º. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

3º. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud.

5º. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y la salud.

La empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para si misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo.



Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante a lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

En todo caso, los reconocimientos médicos se practicarán:

a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse

al puesto de trabajo.

b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los Servicios de Prevención.

c) Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.

### **Artículo 27. Jubilación.**

En la materia afectada por este artículo, se estará en lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio en todo lo referente a la Jubilación, Jubilación Anticipada y la Jubilación Parcial, comprometiéndose la empresa a que si el trabajador reúne los requisitos establecidos en la norma, podrán solicitar la situación de jubilación que mas le interese.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, cualquier trabajador podrá solicitar la jubilación a que dicha norma legal se refiere, siempre que reúna los requisitos exigibles. La Empresa se compromete a proceder a la cobertura de la baja así producida mediante la contratación, en condiciones de la misma naturaleza que las que afecten al contrato del jubilado, de otro trabajador que se encuentre en situación legal de desempleo con derecho a cualesquiera de las prestaciones o subsidios establecidos para dicha contingencia o que sea demandante de primer empleo, Si el trabajador jubilado ostenta cualquier categoría superior a peón se procederá a cubrir la vacante mediante la promoción interna, si a su vez dicha promoción produce vacantes en alguna otra categoría superior a peón también se cubrirá mediante promoción interna, y así



sucesivamente, entrando el nuevo trabajador contratado a cubrir la baja que se genere tras la promoción o promociones.

### **Artículo 28. Complemento de jubilación.**

Al producirse la jubilación de un trabajador, la empresa abonará, en concepto de indemnización por dicha contingencia, las siguientes cantidades:

Si la antigüedad que ostenta el trabajador en el momento de la jubilación es de 5 años la indemnización será de 300euros.

Por cada año que exceda de los 5 años la indemnización será incrementada en 50euros. A partir de una antigüedad superior a los 15 años la indemnización consistirá en una cantidad única y no acumulable a las anteriores de Tope 1.700euros.

Para los casos en que el trabajador se jubile anticipadamente, la indemnización será la siguiente:

- Jubilación a los 60 años ——— 8.000 euros
- Jubilación a los 61 años ——— 7.000euros
- Jubilación a los 62 años ——— 6.000euros
- Jubilación a los 63 años ——— 5.000 euros
- Jubilación a los 64 años ——— 4.000 euros

Estas cantidades indemnizatorias en ningún caso tendrán el carácter de pensiones y solo se podrán percibir una sola vez.

Dichas cantidades permanecerán constantes durante la vigencia del convenio.

### **Artículo 29. Trabajos de inferior categoría por capacidad disminuida.**

Al trabajador que le sea declarada una incapacidad permanente parcial o tenga limitada su capacidad, según informe médico, que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la Empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuando a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una clasificación profesional y manteniéndole el salario y pluses que venía percibiendo adaptados a su nueva clasificación profesional en caso de que sea de superior categoría.

### **Artículo 30. Conceptos Retributivos.**

Para el 2008 la retribución de cada trabajador estará compuesta por los



conceptos salariales y pagas extraordinarias que se indican en los artículos siguientes, en la cuantía que para cada categoría se especifica en la tabla salarial anexa, estableciéndose una cláusula de revisión salarial que garantice el IPC real de ese año, como subida mínima global de cualquier categoría sobre lo percibido en 2007.

Para los años, 2009, 2010 y 2011 la subida será del IPC real de cada año, aplicable a todos los conceptos retributivos incluidos en este convenio, salvo lo especificados en concreto, abonándose desde el 1 de enero de cada año el incremento del IPC previsto por el Gobierno.

Para abonar los conceptos se partirá del IPC estimado por el gobierno y se revisará cada año según el IPC real final.

A partir de 2009 los conceptos retributivos de las tablas salariales pasarán a considerarse como cantidades mensuales, manteniéndose la naturaleza de devengo por día efectivo de trabajo en los pluses que así estén establecidos en el 2008.

A efectos del incremento y revisión contemplados en este artículo se consideran conceptos retributivos todos aquellos de contenido económico a excepción de: Horas extraordinarias, fondo social, préstamos y anticipos reintegrables, seguro colectivo, complemento de jubilación y plus de transporte.

### **Artículo 31. Salario Base.**

El salario base se establece en la cantidad que para cada categoría se fija en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 32. Complemento de Antigüedad.**

El complemento de antigüedad consistirá en dos bienios del 5% y posteriores quinquenios del 8% en ambos casos sobre el salario base de cada categoría conforme a la tabla salarial anexa.

El importe de cada bienio o quinquenio se abonará con efecto inicial del mes en que se cumpla. Su percibo será según se viene haciendo hasta la fecha.

### **Artículo 33. Complementos Salariales.**

Plus Convenio: Se abonará por 335 días al año en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada categoría en el año 2008.

Para los años 2009 y 2010 una vez convertidos en salario mensual y previa aplicación de la revisión correspondiente cada año se incrementará en 10euros/mes, 11 meses al año. Para el año 2011 el incremento será de 20

euros/mes, 11 meses al año. Plus penoso, tóxico y/o peligroso: Se abonará por día efectivamente trabajado en la cuantía indicada en la tabla salarial anexa para cada categoría en el año 2008.

Para los años 2009, 2010 y 2011 una vez convertidos en salario mensual y previa aplicación de la revisión correspondiente cada año se incrementará en 5euros/mes, 11 meses al año.

Plus de Encargado: Complemento de puesto de trabajo abonable, por día efectivo trabajado a la categoría de encargado en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa.

Plus de Transporte: Por día efectivamente trabajado en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa. Año 2008 incremento de IPC real sobre 2007. Para los años 2009, 2010 y 2011: una vez convertidos en salario mensual se incrementará en 15euros/mes, 11 meses al año por cada año. Las cuantías resultantes no serán revisadas por el IPC.

Plus nocturno: Los trabajadores que realicen su jornada de trabajo, o más del 60% de ella, en horario nocturno (entre las 22:00h. y las 6:00h.), recibirán un plus de nocturnidad según las cantidades que para cada categoría figuran en la tabla salarial anexa.

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna, siendo proporcional su pago a aquellos trabajadores que no presten sus servicios en dicha jornada de forma habitual, y la prestación sea ocasional por sustitución de otro trabajador en un periodo inferior a un mes (por días)

Plus distancia: Debido a la gran dispersión geográfica que presenta el término municipal de Roquetas de Mar en las siguientes barriadas: Solanillo, Las Marinas, Urbanización de Roquetas, Aguadulce, El Parador y Cortijos de Marín a razón de 2,49 euros por día efectivamente trabajado, este plus se abonará a su vez a los trabajadores que utilicen como medio de trabajo el motocarro de la Empresa.

Plus de verano: Para el servicio de recogida de basuras de noche que presten su servicio los domingos y festivos comprendidos entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, se fijan las siguientes concesiones de funcionamiento, siempre que el Ayuntamiento determine realizar este servicio:

1.- Durante el citado periodo, los conductores y peones, que realicen el servicio de recogida de basuras en el turno de noche (no así los de los lavacontenedores), prestarán servicios todos los domingos y festivos, estableciéndose un sistema de descanso compensatorios (salvo los festivos dobles que seguirán rigiéndose por su sistema habitual). Los descansos compensatorios se disfrutarán ajustándose a las necesidades del servicio.



2.- Durante dicho periodo, por cada domingo o festivo efectivamente trabajado, el trabajador disfrutará de otro descanso compensatorio, percibiendo además un plus especial en compensación y la modificación de su habitual sistema de descanso, consistente en 59,72 euros para conductor de primera y capataz noche y 53,08 euros para peón y conductor de segunda de recogida noche cada domingo o festivo que realice este servicio con descanso compensatorio, dichas cantidades se revisarán anualmente con la subida señalada en el artículo 30 para los años 2009, 2010 y 2011.

3.- Este plus compensa el plus de festivos durante el citado período del 1 de junio al 30 de septiembre conforme a lo establecido en anteriores convenios.

4.- Como plus específico del personal de recogida noche, se mantiene lo dicho en el anterior convenio y queda excluido en la equiparación salarial señalada para el 2005.

Plus Rotativo: Este plus se percibirá cuando una persona sea requerida para trabajar en el turno de noche bien por la no incorporación de alguna persona del turno de noche, bien por enfermedad o accidente durante la jornada laboral que requiera llamar a un operario o bien por la realización de dos turnos en una misma jornada.

La cuantía del mismo será de 7,92 euros por jornada en la cual se dé la circunstancia especificada. Plus de barredora y baldeadora: Este plus lo cobrarán los trabajadores que conduzcan dichos vehículos, de tal modo que los que lo hagan con carácter de fijo cobrarán 137,14 euros al mes, y los que lo hagan con naturaleza temporal lo harán a razón de 5,96 euros al día.

Plus de Compensación: Según la cuantía mensual señalada en la tabla anexa.

#### **Artículo 34. Gratificaciones de vencimiento periódico superior al mes.**

Se establecen como únicas pagas extraordinarias las de verano, Navidad y paga de Beneficios, en las cuantías establecidas en tabla anexa, añadiéndose a las de verano y navidad un mes de antigüedad.

Las citadas pagas se devengarán del siguiente modo:

- Paga de Verano: del 1 enero al 30 de junio
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

El devengo se entiende día a día siendo proporcional al tiempo trabajado.

Las fechas de pago de las gratificaciones de verano y navidad serán el día 15 de

junio y 15 de diciembre, respectivamente.

La fecha de pago de la paga de beneficios será el 15 de marzo del año siguiente al periodo de devengo.

### **Artículo 35. Pago Mensual.**

El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes, mediante talón o transferencia bancaria, cuando éste coincida en festivo o en sábado se efectuará el día anterior.

La entrega de la nómina será dentro de los seis primeros días hábiles de cada mes.

Los trabajadores, previa notificación a la empresa con un mes de antelación, podrán elegir cualquier entidad bancaria para el ingreso de su nómina, aportando, junto a la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

### **Artículo 36. Comité de Empresa y Acción Sindical.**

#### **Art.36.1 Comité de Empresa**

El Comité de Empresa es el órgano colegiado del conjunto de los trabajadores de la Empresa, que lo han elegido para la defensa de sus intereses.

El Comité de Empresa elegirá entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborará su propio reglamento, remitiéndolo a la autoridad laboral y a la Empresa.

La composición del Comité de Empresa, estará compuesta en cada momento, en el número de miembros que estipule la ley en función del número de trabajadores.

Cuando un miembro de comité de empresa haga uso de su horas sindicales, éstas se entenderán como trabajo efectivo, no sufriendo sus retribuciones disminución alguna.

#### **Art.36.2 Secciones Sindicales**

Los sindicatos que dispongan de representación en el Comité de Empresa, podrán constituir secciones sindicales en la Empresa.

De forma expresa se hace constar el rechazo de las partes negociadoras a las conductas antisindicales y a cualquier comportamiento que pueda limitar o coartar a aquellos derechos.

La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical durante las



horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Los sindicatos podrán remitir información a todos los trabajadores de la empresa, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

Existirá un tablón de anuncios en el que los Sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota Sindical correspondiente. Todo ello queda condicionado a lo que en el futuro pueda establecerse legalmente o pactarse entre las Centrales Sindicales y Patronales. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o Sindicato al que pertenece así como el número de cuenta corriente a la que deber ser transferida la correspondiente cantidad, La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario y por escrito, del propio trabajador, la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere .

Las competencias, derechos, deberes y garantías de los miembros del comité de empresa se ajustarán a los que resulte de aplicación en el Estatuto de los Trabajadores.

Con sujeción a la legislación vigente y para evitar la no utilización de una hora sindical por parte de los miembros del comité, esta hora podrá ser acumulada por y para cada miembro del Comité individualmente en un período máximo de un año natural. Asimismo, el crédito horario de los miembros del Comité de Empresa, podrá ser objeto de cesión entre los componentes del mismo, y acumulado en los distintos miembros, si así lo decidiesen, siempre a criterio de la Sección Sindical y previa notificación por escrito a la Empresa.

En materia Sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de Agosto, en lo que resulte de aplicación a este colectivo.

### **Artículo 37. Facultad sancionadora**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.





## **Artículo 38. Graduación de las faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

## **Artículo 39. Faltas Leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Las de descuido, error, o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.
- 3.- El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4.- Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
- 5.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.
- 6.- Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
- 7.- Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
- 8.- Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
- 9.- Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- 10.- Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- 11.- Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
- 12.- No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.



13.- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.

14.- Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.

15.- Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.

16.- El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

17.- Cualquier otra de semejante naturaleza.

#### **Artículo 40. Faltas Graves**

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3.- Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

4.- Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.- La simulación de enfermedad o accidente.

6.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

7.- Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.- Dormir durante la jornada de trabajo.

9.- Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.

10.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

11.- Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

12.- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así





como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

13.- El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

14.- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

15.- La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

16.- Ofender de palabra o mediante amenazas aun compañero, o a un subordinado.

17.- Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18.- Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

19.- No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

20.- La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.

21.- La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.

22.- No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería, o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

23.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

24.- La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

25.- La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.



- 26.- Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
- 27.- La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- 28.- Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
- 29.- El incumplimiento de normas de Seguridad e Higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
- 30.- La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
- 31.- Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
- 32.- No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
- 33.- Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

#### **Artículo 41. Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- 4.- La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro ó fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta, y en todo caso, las de duración superior a seis años.
- 5.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
- 6.- Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
- 7.- Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
- 8.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.





- 9.- El incumplimiento de lo establecido en este convenio en materia de discreción profesional.
- 10.- La competencia desleal.
- 11.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- 12.- El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- 13.- La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros, o daños a la empresa.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- 15.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- 16.- La desobediencia continuada o persistente.
- 17.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
- 18.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 19.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
- 20.- La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
- 21.- Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
- 22.- Las faltas de semejante naturaleza.

#### **Artículo 42. Prescripción de las infracciones y faltas**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 43. Sanciones. Aplicación**





Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 1 ó 2 días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 60 días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves, muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

#### **Artículo 44. Globalidad del acuerdo.**



El presente Convenio Colectivo ha de interpretarse y valorarse en conjunto implicando en su globalidad unas condiciones económicas y de otra índole superiores a las que el colectivo venía disfrutando hasta la entrada en vigor de este convenio.

#### **Artículo 45. Minusválidos.**

De conformidad con lo previsto en la Legislación vigente, la Empresa Urbaser S.A en su Centro de Trabajo de Roquetas de Mar (Almería) se compromete a reservar un cupo no inferior al 2% del total de la Plantilla para los trabajadores considerados por las autoridades competentes como minusválidos.

#### **Disposiciones Adicionales**

1º.- La Empresa dotará a los capataces y conductores de partes de confirmación de accidentes durante la jornada de trabajo, en los cuales se anoten la hora, lugar y fecha, vehículo, recorrido y grupo correspondiente. Dicho parte será firmado por el interesado y el capataz, y al día siguiente se dará copia del mismo al Comité de Empresa.

2º.- En caso de fallecimiento de un trabajador se abonará el finiquito a la familia en el plazo de cinco días así como la cantidad de 342,87 euros, de una sola vez, dentro del mes siguiente al fallecimiento a la viuda/o, o, en su caso, a los herederos. SE HA INCREMENTADO IPC PREVISTO (2%)

3º.- Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en los Mercados permanentes del municipio tendrán jornada continuada, en los mismos términos que los demás trabajadores. Si por necesidades del servicio, fuese necesario realizar este trabajo en jornada partida, se abonará un "PLUS DE JORNADA PARTIDA", en cuantía de 14 euros, por cada día de realización de la referida jornada.

4º.- Plus de dedicación y Plus Especialidad; Para compensar el esfuerzo, responsabilidad y especialización que requieren determinados puestos de trabajo, se crean estos pluses, para las categorías señaladas en tabla salarial anexa, en las cuantías mensuales recogidas en la citada tabla.

5º.- Plus Disponibilidad; Se abonará este plus de disponibilidad, en las cuantías señaladas en la tabla salarial, para retribuir las posibles disponibilidades horarias de los mandos intermedios, a requerimiento de la Empresa.

6º.- Plus Asistencia: Con el propósito de reducir el absentismo, se crea este plus en las siguientes condiciones:

Aquel trabajador que durante el año (de 1 de enero a 31 de diciembre) no tenga más de 3 faltas de asistencia al trabajo, tanto justificadas como injustificadas,

recibirá en la nómina de enero del año siguiente un plus de asistencia en la cuantía de 514,29euros.

A efectos de este plus, se exceptúan las faltas de asistencia por: vacaciones, asuntos propios, deberes públicos de inexcusable cumplimiento, el crédito sindical, los permisos retribuidos por fallecimiento o enfermedad grave de familiar de 1º grado, por matrimonio del trabajador según viene contemplado en el artículo sobre permisos retribuidos e incapacidad temporal por accidente de trabajo.

7º.- Paga de San Martín de Porres: Para el año 2012, como cláusula con vigencia extra convenio, se creará la paga de San Martín de Porres.

Esta paga se abonará el 15 de noviembre y su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

El importe de la misma para el año 2012 queda garantizado en 300 euros sin perjuicio de lo resultante en la negociación colectiva de ese año.

Esta paga se abonará el 15 de febrero de 2012, en los años sucesivos se abonará en el mes de noviembre.

8º.- El trabajadores de turno de noche mantendrán la reducción de jornada que vienen disfrutando hasta la fecha.

TABLA SALARIAL ROQUETAS 2008 (IPC PREVISTO 2%)

ENCARGADO CONDUCTOR	CAPATAZ		CONDUCTOR		CONDUCTOR		PEÓN ESP	PEÓN NOCT	PEÓN LIMPIEZA	JEFE TALLER	OFICIAL 1º MECÁNICO	AUXILIAR ADMVO.	OFICIAL ADMVO.
	DIA	NOCHE	DIA	NOCHE	2º DIA	2º NOCHE							
SALARIO BASE	31,77	31,58	31,58	28,24	28,24	25,19	25,19	25,19	25,19	31,58	26,28	28,24	31,58
PLUS PENOSO	6,35	6,31	6,31	8,47	8,47	7,55	7,55	7,55	7,55	5,49	5,49	5,64	6,31
PLUS CONVENIO	20,97	15,11	15,11	15,10	15,10	12,49	12,49	12,49	12,49	15,10	15,10	20,54	20,94
PAGA VERANO	1.361,22	1.171,47	1.171,47	1.167,54	1.167,54	1.002,43	1.002,43	1.002,43	1.002,43	1.167,54	1.167,54	1.002,43	1.167,54
PAGA NAVIDAD	1.361,22	1.171,47	1.171,47	1.167,54	1.167,54	1.002,43	1.002,43	1.002,43	1.002,43	1.167,54	1.167,54	1.002,43	1.167,54
PAGA DE BENEFICIOS	619,45	619,45	619,45	619,45	619,45	619,45	619,45	619,45	619,45	619,45	619,45	619,45	619,45
VACACIONES	1.889,84	1.577,19	1.577,19	1.575,52	1.575,52	1.356,94	1.356,94	1.356,94	1.356,94	1.575,52	1.575,52	1.356,94	1.575,52
PLUS ENCARGADO	16,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS NOCTURNO	11,06	0,00	9,60	0,00	9,89	0,00	8,82	0,00	8,82	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS TRANSPORTE	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47	2,47
FIESTA	170,49	132,70	132,70	120,19	120,19	105,53	105,53	105,53	105,53	120,19	120,19	120,19	120,19
PLUS DISTANCIA	2,84	0,00	0,00	0,00	0,00	2,49	0,00	2,49	0,00	2,49	0,00	0,00	0,00
PLUS ROTATIVO	0,00	0,00	0,00	7,84	0,00	7,84	0,00	7,84	0,00	7,84	0,00	0,00	0,00
PLUS VERANO	0,00	0,00	59,72	0,00	59,72	0,00	53,08	0,00	53,08	53,08	0,00	0,00	0,00
PLUS COMPENSACIÓN	0,00	0,00	0,00	40,01	40,01	29,71	29,71	29,71	29,71	29,71	0,00	0,00	0,00
PLUS DEDICACIÓN	502,87	240,01	240,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	285,73	457,15	500,59	582,87
PLUS DISPONIBILIDAD	148,57	142,87	142,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PLUS ESPECIALIDAD	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	142,87	37,72	0,00	0,00



**Urbaser, S.A (Roquetas de Mar)**

BOP , 12 de mayo del 2009

Página 35 de 35

