CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER S.A., Y LOS TRABAJADORES DEL COMPLEJO MEDIO-AMBIENTAL CAMPIÑA 2000

Capítulo I. Ámbito de aplicación:

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio suscrito, establece y regula las condiciones de trabajo de los trabajadores que prestan sus servicios en el Complejo Medio-Ambiental Campiña 2000 y la Empresa Urbaser S.A.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente convenio será de aplicación en la planta de residuos sólidos de las ciudades de Morón, Marchena, Parada, Lantejuela, Puebla de Cazalla, Arahal y Osuna.

Artículo 3. Ámbito Personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal adscrito a la empresa URBASER S.S., del complejo Medio-Ambiental Campiña 2000.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente convenio, cualquiera que sea su fecha de publicación en el B.O.P., tendrá vigencia desde el 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de Diciembre de 2010.

De no denunciarlo cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales. Una vez denunciado el convenio, y hasta su nuevo acuerdo, el texto será de aplicación en su totalidad, tanto en los apartados obligacionales como normativos.

Artículo 5. Compensación:

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

Así mismo todo trabajador que en el momento de la firma de esta Convenio estuviera percibiendo percepciones económicas superiores a las pactadas en éste, se les respetarán en su totalidad sin compensación ni absorción de tipo alguno, y estas mejoras por encima del convenio experimentarán al alza los porcentajes de subida salarial global que se pacten en este convenio.

Capítulo II. La organización del trabajo.

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Artículo 6. Organización Del Trabajo.

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

La organización del trabajo tiene como objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad y rendimiento.

Ello es posible con una aptitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores.

Modificación de las condiciones de trabajo: la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo conforme a lo prescrito en el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Clasificación Profesional.

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

· Grupo A.

· Grupo B.

· Grupo C.

· Grupo E.

GRUPO A:

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

Jefe de equipo: es el que bajo la dirección de sus Jefes se responsabiliza de su unidad de trabajo, realizando igualmente labores específicas y de apoyo al servicio que se presta.

Para los trabajadores que ostenten esta categoría profesional y se vean obligados a ampliar su jornada laboral por necesidades de servicio, tanto a la entrada como a la salida de los mismos, percibirán la cuantía especificada en las tablas salariales como complemento de destino.

GRUPO B:

Conductor-maquinista: es el trabajador que estando en posesión del carné de conducir correspondiente y teniendo los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomienden para la conducción de vehículos o máquinas.

Estos tendrán la categoría de oficiales de 1ª.

Oficial: primera de taller: es aquel trabajador que poseyendo el permiso de conducción, así como los conocimientos necesarios de mecánica u otra especialidad, realiza trabajo de soldadura, herrería y mantenimiento de instalaciones.

Oficial segunda de taller: operario que, con conocimientos teórico-prácticos del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigida a los oficiales de primera, ejecutan los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

Basculero: es el encargado y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

GRUPO C:

Peón especialista: es el trabajador dedicado a las funciones de trabajos relacionados con el tratamiento de residuos sólidos urbanos, que sin constituir un oficio, exigen cierta práctica y especialidad.

Peón: es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional o técnica.

Limpiadora: es la operaria que tiene por misión la limpieza de los locales y dependencias de la empresa.

GRUPO D:

Auxiliar administrativo: empleado/a que dedica su actividad a operaciones elementales y administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Artículo 8. Traslados.

Estará acogido al Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de necesidad de traslado de trabajadores para la cobertura de un puesto de trabajo, tendrán preferencia quienes residan en la localidad en que se halle el puesto de trabajo a cubrir”

Artículo 9. No Discriminación En Las Relaciones Laborales.

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

Capítulo III. Contenido de la relación laboral

Sección 1. Vinculación laboral.

Artículo 10. Subrogación Del Personal.

El presente Convenio estará acogido a lo que dispone el Capítulo XI del Convenio General del sector de limpieza pública, viaria riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillados y a la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001.

Sección 2. Desarrollo laboral.

Articulo 11. Ingresos Y Ascensos, Promoción Interna

En el caso de que por necesidades del servicio hiciese falta personal de una determinada categoría superior, la empresa podrá nombrar la persona que crea indicada dentro de la plantilla por un periodo de dos meses, transcurrido dicho tiempo y de seguir dichas necesidades sacará dicha plaza a concurso entre los trabajadores de la misma plantilla, y las bases para la cobertura serán determinadas por una Comisión Paritaria creada al efecto.

Articulo 12. Control Sobre La Contratación.

En lo referente a la contratación las partes encuadradas en este Convenio se regirán en esta materia a lo dispuesto en el

Capítulo IV del Convenio General del Sector.

Sección 3. Tiempo de trabajo.

Articulo 13. Jornada Laboral.

La jornada laboral semanal será de 39 horas semanales a partir del día 1 de Enero de 2009.

Para el año 2010 la jornada laboral semanal se mantendrá en 39 horas de trabajo.

El periodo de descanso diario será de 20 minutos, a los que se le añaden 10 minutos para el aseo, según el R.D. 664/1997, computándose ambos como tiempo efectivo de trabajo.

También tendrá la consideración de trabajo efectivo el tiempo dedicado a la higiene personal, (nunca inferior a 10 minutos), que los trabajadores dediquen antes de la salida del trabajo, como recoge dicho R.D.

Articulo 14. Horario De Trabajo.

Los horarios y turnos serán negociados por la empresa y los representantes de los trabajadores con las directrices que marque el cliente, de manera que antes de diciembre de cada año, se confeccione de manera racionada el calendario de trabajo del año siguiente, en que consten los horarios de trabajo, los turnos de trabajo y los turnos de vacaciones. Este documento será expuesto en lugar visible para los trabajadores, y su modificación requerirá el acuerdo de las partes que lo han negociado.

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, tendrán derecho a un plus salarial, denominado “plus de turnicidad”, el incremento de este plus para el año 2009 será lo establecido en el anexo I.

Para el año 2010 será la cantidad resultante de 2009 mas IPCR+0,3%, garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 2,7%”.

A partir del 1 de Septiembre de 2005, los trabajos a turnos se pagarán mensualmente.

Se establecen dos turnos de trabajo para la planta: o Un turno de trabajo de mañana.

- Un turno de trabajo de tarde.

Los descansos serán:

- Dos días a la semana.

- Domingo y otro día cualquiera de la semana.

El sábado solamente trabajará uno de los dos turnos, éste turno trabajaría de mañana.

Los turnos de vertedero continúan como se venía realizando desde el inicio: ciclos de 6 días: 4 de trabajo y 2 de descanso, trabajando a tres turnos; mañana, tarde y noche. De forma que el cómputo de horas totales trabajadas al año sea igual al que se realiza en la Planta, para que todos los trabajadores del centro realicen las mismas horas al año.

Uno de los dos turnos deberá trabajar cuando concurran dos días festivos seguidos o el festivo caiga en Sábado o lunes, compensando a los trabajadores con un plus Festivo más una gratificación de 50 euros y un día de descanso adicional dentro de las dos semanas siguientes.

Para 2010 el plus Festivo y la gratificación de 50 euros se verá incrementado en IPCR+0,3%, garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 2,7%".

Desde el 1 de Junio de 2006 se ha establecido un nuevo turno de trabajo con horario de tarde de 16.00 a 21.00 horas y de martes a viernes. Esta constituido mayoritariamente por peones de triaje mujeres. Este nuevo turno de trabajo se denomina La Selectiva.

Articulo 15. Terminación De La Jornada.

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

Articulo 16. Horas Extraordinarias.

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

Los trabajadores que realicen horas extras percibirán por cada una de ellas:

Peones y limpiadoras 10,53 euros para 2009.Para 2010 se incrementa en el IPCR+0,3%, garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 2,7%".

Demás categorías 11,11 euros para 2009. Para 2010 se incrementa en el IPCR+0,3%, garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 2,7%".

Articulo 17. Permisos Retributivos.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificación posterior:

— Por matrimonio, 20 días naturales.

— Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos, el día de la celebración o dos días si es fuera de la provincia

— Por nacimiento de un hijo, 3 días.

— Por enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta tercer grado de afinidad o consanguinidad, 3 días.

Pudiéndose disfrutar dentro del periodo de hospitalización a elección del

trabajador, siempre que se disfruten de manera consecutiva cuando se trate de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos.

— Por fallecimiento de familiares de 2º consanguinidad o afinidad, 3 días y 4 días si es fuera de la provincia.

— Por fallecimiento de 3º consanguinidad o afinidad, 1 día y 2 si es fuera de la provincia.

— Por traslado de domicilio, 2 días.

— Tres días al año por asuntos personales, previa petición con cinco días de antelación, pudiéndose disfrutar el mismo día por 3 trabajadores, siempre y cuando no realicen trabajos iguales. Si se diera el caso de que más de 3 trabajadores solicitaran el mismo día, la elección de que trabajador disfrutaría del día, se realizaría por orden de cronológico de petición del derecho.

— Un día por operación sin hospitalización de cónyuge, padres e hijos.

— El tiempo necesario para acudir a la consulta del médico especialista.

— El tiempo necesario por ingresos en urgencias de cónyuge, padres e hijos.

— El tiempo necesario para acompañar a hijos menores de 12 años a la consulta del médico.

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

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1. 30 horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 45 minutos con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

— Las parejas de hecho gozaran de los mismos derechos antes expuestos, siempre que se acredite legal y previamente, conforme a la Ley dicha unión.

Articulo 18. Garantías Sindicales.

Se garantizará el derecho de los representantes de los trabajadores que gozarán de 40 horas mensuales cada uno, estas horas se podrán acumular en uno o varios de los representantes de los trabajadores.

Derechos de Asamblea: en caso urgente se podrá convocar Asamblea de los

trabajadores dentro de la jornada laboral, previa comunicación al representante de la empresa.

Asimismo, la empresa previa autorización de los trabajadores, descontará de la nómina de cada trabajador la cuota sindical asignada en su momento, y la entregará inmediatamente al Sindicato al que esté afiliado el trabajador en cuestión.

La empresa entregará trimestralmente los balances de gestión económica de ésta, así como las previsiones económicas y de gestión de la misma.

Articulo19. Excedencias.

Se aplicará la legislación vigente en la materia, con las siguientes salvedades:

A) Excedencias voluntarias:

La excedencia voluntaria podrá solicitarse por un periodo no inferior a seis meses, con los restantes requisitos exigidos por la Ley. Sólo en el caso de que se solicite por un año o menos, el trabajador tendrá derecho a la readmisión inmediata en su puesto de trabajo si solicitase su reingreso un mes antes de terminar su vigencia.

B) Excedencia por maternidad/paternidad.

Excedencia por maternidad: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, o de la resolución administrativa o judicial que constituya la adopción o acogimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen fuera de casa, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia por maternidad dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, con incorporación inmediata, hasta un máximo de tres años. El trabajador/a tendrá derecho a que el periodo a que se refiere este apartado sea computado a efectos de antigüedad.

C. Excedencia forzosa:

Excedencias forzosas: cargo público y sindical. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá previa solicitud del trabajador por la designación o elección para su cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El trabajador

deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en la función.

Articulo 20. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales será de 22 días laborables, y se disfrutarán durante todo el año.

El calendario de vacaciones se confeccionará mediante acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores, y se expondrá en lugar público antes de uno de enero de cada año.

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad transitoria tendrá derecho a disfrutar de vacaciones al reincorporarse al trabajo, si causa alta antes de 31 de diciembre del año en que ha de disfrutar sus vacaciones. El periodo de disfrute de estas vacaciones se pactará entre trabajador y empresa, y en caso de discrepancia, resolverá la autoridad judicial..

Sección 4. Retribuciones

Articulo 21. Salario Base.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de salario base lo que contempla el Anexo I para el año 2009, y para el año 2010 se incrementaran dichas tablas en IPCR+0,3% garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 2,7%".

Articulo 22. Plus De Asistencia.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de plus de asistencia lo que contemple el Anexo I para el año 2009 y para el año 2010 se incrementaran dichas tablas en IPCR+0,3% garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 2,7%".

Articulo 23. Plus Tóxico Y Penoso.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán un Plus Tóxico y Penoso en cuantía del 30% de su salario base para el año 2009 y para el año 2010.

Articulo 24. Plus De Transporte.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de plus de transporte lo que contempla el Anexo I para el año 2009 y para el año 2010 se incrementaran dichas tablas en IPCR+0,3% garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 2,7%".

Articulo 25. Plus De Antigüedad.

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

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

Articulo 26. Plus De Nocturnidad.

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

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

Articulo 27. Plus De Especialidad.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de plus de especialidad lo que contempla el Anexo I para el año 2009 y para el año 2010 se incrementaran dichas tablas en IPCR+0,3% garantizándose en cualquier caso un incremento mínimo del 2,7%".

Articulo.28. Gratificaciones Extraordinarias.

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

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

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

c) Paga de beneficio: consistente en 30 días de salario base más antigüedad. Será abonada el 15 de marzo. Esta paga, como su propio nombre indica, es de los

beneficios del año anterior, por lo tanto solo tendrán derecho a cobrarla los trabajadores que hayan colaborado en ese periodo.

Articulo 29. Pago De Salarios Y Anticipos.

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

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

Sección 5. Prestaciones sociales.

Articulo 30. Prestaciones Sociales.

Se establece un plus de natalidad de 300 euros por cada hijo/a nacido o adoptado, dentro del periodo de vigencia de este convenio.

Articulo 31. Jubilaciones.

Los trabajadores a partir de los 60 años, podrán solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización, éstos percibirán las siguientes cuantías:

Edad Cuantía	
60 años	8.000 euros
61 años	7.000 euros
62 años	6.500 euros
63 años	6.000 euros
64 años	Contrato de relevo

Articulo 32. Baja Por Enfermedad.

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

Articulo 33. Ropa De Trabajo.

La entrega de la ropa de trabajo se efectuara:

Ropa de trabajo de invierno entre el 1 y el 15 de octubre.

Ropa de trabajo de verano entre el 1 y el 15 de abril.

Ropa de trabajo de invierno: consistente en dos camisas de mangas largas, dos

pantalones de pana, una chaqueta de pana, botas de seguridad, botas de agua, ropa impermeable y un jersey anualmente, igualmente la empresa entregará un anorak cada dos años.

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

Todo el personal de la plantilla y contratados, deberán ir uniformados durante la jornada de trabajo. El no cumplimiento de este apartado será sancionado con tres días de empleo y sueldo.

Por razones de higiene y tal como establece la Legislación vigente se podrán los medios necesarios para el cumplimiento tal como disponer de taquillas, duchas, etc.

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

Articulo 34. Seguro De Accidentes.

La empresa concertará una póliza de accidentes que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 26.000 euros, cuando la causa sea el accidente laboral.

Capítulo IV. Faltas y sanciones.

Articulo 35. Faltas Y Sanciones.

En faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo XII del Convenio General de Sector de Limpieza Pública, viaria riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillados.

Capítulo V. Comisión paritaria.

Articulo 36. Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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

Funciones: las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

A los efectos del presente Convenio, la comisión paritaria fija su sede en Sevilla:

CC.OO.: c/ Trajano, 1, 2.ª planta. Actividades Diversas. 41002.

Articulo 37. Acoso Sexual.

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

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

Tendrán dichas consideraciones siempre que:

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

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

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

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

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

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

Articulo 38. Acoso Moral.

Constituirá acoso moral o mobbing en el trabajo en el ámbito de este convenio, todo comportamiento que, reiterado en el tiempo y sistemáticamente practicado, bien por el superior jerárquico, bien por los compañeros, bien por estos hacia el superior, tengan por finalidad, o por resultado, una grave degradación de su ambiente de trabajo, la perdida de autoestima o un perjuicio igualmente grave a su salud física o psíquica.

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

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

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

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

Articulo 39. Prevención De Riesgos Laborales.

Se estará a lo disponga la Ley y su desarrollo reglamentario sobre la materia.

Articulo 40. Remisión.

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

Disposición final

Con independencia de la fecha de publicaron del Convenio, los incrementos salariales resultantes, así como los atrasos de su aplicación, serán abonados a los trabajadores con carácter retroactivo al día primero de enero de 2009.

La cláusula de revisión anual. «Si el presente convenio continuara vigente después de su plazo de expiración, por no haber acordado otro que lo sustituya, todos los conceptos retributivos, indemnizatorios y de aseguramiento que se contienen en este convenio, experimentarán una subida anual igual al IPC previsto por el Gobierno de la nación para el año de referencia, más dos puntos. Al final de cada año de vigencia prorrogada, se revisarán los salarios de ese año, en el sentido de que la subida real de ese año será el IPC realmente soportado, más dos puntos».

Tablas salariales año 2009

ANEXO I 2009

Categoría	*S. Base*	*Plus asistencia*	*Plus transporte*	*Plus turno*	*Plus especial*
Encargado	778,39	97,33	69,47	69,14	52,21
Jefe de Equipo	778,39	97,33	69,47	69,14	52,21
Conductor-Maquinista	778,39	97,33	69,47	69,14	52,21
Oficial 1.ª de Taller	778,39	97,33	69,47	69,14	52,21
Oficial 2.ª de Taller	778,39	97,33	69,47	69,14	52,21
Basculero	778,39	97,33	69,47	69,14	52,21
Peón Especialista	778,39	97,33	69,47	69,14	52,21
Peón	778,39	97,33	69,47	69,14	
Limpiadora	778,39	97,33	69,47	69,14	
Auxiliar Administrativo	778,39	97,33	69,47	69,14	52,21