

CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE-RSU DE UTRERA Y LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA DE RECICLAJE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DE LOS MUNICIPIOS DEL BAJO GUADALQUIVIR

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo. 1. Ámbito funcional.

El presente convenio suscrito, establece y regula las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en la Planta de Reciclaje y Compostaje de Residuos Sólidos de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir y de la UTE-RSU Urbaser- Abengoa de Utrera.

Artículo. 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en la Planta de Reciclaje y Compostaje de Residuos Sólidos de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir y de la UTE-RSU Urbaser-Abengoa de Utrera.

Artículo. 3. Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectaran a todo el personal adscrito a la UTE-RSU de Utrera de la Planta de Reciclaje y Compostaje de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir.

Artículo. 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2008, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, salvo las excepciones que puntualmente se señalen, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

Entre la denuncia del presente Convenio por alguna de las partes y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre de 2012, revisándose automáticamente en sus cuantías económicas conforme al IPC previsto, hasta conocer oficialmente el real, que se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de 2013.

Hasta la firma del siguiente Convenio se mantendrán en vigor todos los artículos, cláusulas y disposiciones del presente texto.



Artículo. 5. Condiciones más beneficiosas.

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

Asimismo todo trabajador que el momento de la firma de este Convenio estuviera percibiendo percepciones económicas superiores a las pactadas en éste se les respetaran en su totalidad.

Capítulo II. Organización del trabajo

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 y esta se acogerá a la legislación vigente. La empresa informará previamente al Comité de Empresa o Delegados de personal de las modificaciones que afecten al futuro de la empresa y los trabajadores.

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

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

Artículo. 7. Clasificación del personal.

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

ENCARGADO

TÉCNICO ADMINISTRATIVO

OFICIAL DE 1.ª

MAQUINISTA

PEÓN ESPECIALISTA

PEÓN

Definiciones:

Encargado: Es el trabajador que, a las órdenes directas de la Dirección de la empresa o del Encargado General, si existiera, actúa al frente de una o más secciones con mando sobre el personal a sus órdenes.

Técnico Administrativo: Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidades con o sin otros empleados a sus órdenes. Se dedica dentro de la oficina a operaciones administrativas.

Oficial de 1.ª: Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

Maquinista: Son aquellos trabajadores que realizan las tareas propias de la actividad de la empresa y además manejan maquinaria específica, ya sea carretillas, camiones, palas cargadoras, etc.

Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Peón Especialista: Son los operarios, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución.

Peón: Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

Artículo. 8. Traslados.

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

Artículo. 9. Trabajos de superior o inferior categoría.

No discriminación en las relaciones laborales:



No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o de parentesco; pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros/as de la misma categoría con la consiguiente homologación o igualdad retributiva, jornadas y demás condiciones de trabajo entre los mismos puestos de trabajo o categorías profesionales, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales, en definitiva, a la aplicación de igual función, igual retribución y al principio de que todos los trabajadores/as son iguales.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Trabajos de superior o inferior categoría:

Todos los trabajadores/as deberán tener un trabajo asignado a su categoría o especialidad. Todos los trabajadores/as podrán realizar trabajos de categorías superiores, la empresa deberá aplicar el salario de la categoría superior cuando exceda de una jornada laboral y esta actividad se realice de manera habitual; en este caso se acumulará la suma de las distintas fracciones. Todos los trabajadores/as que realicen una categoría superior durante seis meses de modo ininterrumpido o un año de modo alterno, verán consolidada la categoría que desempeñen.

En el caso de que por necesidad 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 cuatro meses, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador.

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

En el caso de que el trabajador sea cambiado de su puesto de trabajo para realizar otros trabajos de categoría inferior, ello no implicará menoscabo de su formación y categoría ni supondrá trabajo vejatorio. Dicho cambio sólo podrá producirse por razones técnicas, organizativas o de producción, debiendo justificarse por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Dichos trabajos sólo pueden durar el tiempo imprescindible para su atención. En ningún caso podrá superar los seis meses, conservando en todo caso la retribución de la categoría de origen, en este caso la empresa deberá comunicar tal decisión a los representantes de los trabajadores.

Capítulo III. Contenido de la relación laboral

Sección 1: Vinculación laboral

Artículo. 10. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en la actividad regulada en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo y en los siguientes.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

La representación de los trabajadores será debidamente informada al efecto de cuantos cambios de este tipo aconteciesen.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores/as, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos/as, accidentados/as, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.
3. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.



4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores/as que sustituyan a otros/as que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 13 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: Empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a.

Artículo. 11. División de contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos/as trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores/as que se encuentren en los supuestos de 2 a 5, ambos inclusive, y del artículo 10 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo. 12. Agrupación de contratas.



En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrata, zonas o servicios. Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 10 y que hayan prestado sus servicios en las contrata, zonas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo. 13. Obligatoriedad.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de sucesión.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.



— Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Sección 2: Desarrollo laboral

Artículo. 14. Contratación.

En aras de establecer un entorno laboral sano, seguro estable y con derechos, la empresa garantiza que en el 2009 pasaran a indefinidos doce contratos temporales.

No obstante y cuando por necesidades debidamente motivadas en los términos previstos legalmente en materia de contratación temporal, la empresa podrá utilizar la modalidad de contratación ajustada a lo establecido en la legislación vigente. En todo caso los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos, regulado en el número 1, apartado b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo. 15. Bolsa de Contratación.

Eliminado

Sección 3: Tiempo de trabajo

Artículo. 16. Jornada laboral.

La jornada será de 40 horas semanales. El período de descanso diario será de 30 minutos, computándose como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo. 17. Horario de trabajo.

Los horarios y turnos de trabajo serán confeccionados por la empresa de conformidad a las directrices marcadas por el cliente, consultando y teniendo en cuenta la opinión a los representantes de los trabajadores. Los calendarios de trabajo se confeccionarán mensualmente, y serán publicados en el tablón de anuncios con quince días de antelación al período en que se refieran.

Artículo. 18. Terminación de la jornada.

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

Artículo. 19. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y de acuerdo con las limitaciones que marca la legislación vigente. Los trabajadores que realicen horas extras percibirán por cada una de ellas lo que se contempla en el Anexo I.

Durante la vigencia de este Convenio, su precio se verá incrementado cada año en el IPC real del año anterior + 0,50.

Artículo. 20. Trabajos en festivos.

El trabajador/a que tenga que, conforme a su Calendario Laboral, trabajar un domingo o un día festivo, percibirá por cada uno trabajado sin perjuicio de percibir la remuneración normal por el día devengado, un complemento de 34,96 € en 2008.

Y para años sucesivos, el complemento se incrementara aplicándole el IPC real del año anterior más 0,50%.

Además de las cantidades señaladas el/la trabajador/a mantendrá el disfrute del descanso por cada día festivo o domingo trabajado.

Cuando un festivo fuese coincidente con el descanso semanal, éste será trasladado a un día hábil previo pacto con la empresa y a elección del trabajador.

Artículo. 21. Permisos retribuidos.

El trabajador/a tendrá permiso retribuido previa autorización debidamente acreditada:

a) Por matrimonio o formalización de pareja de hecho en los Registros correspondientes, 20 días naturales.

Por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos, el día de la celebración.

b) Por nacimiento, adopción o acogimiento familiar de un hijo, 16 días naturales, 13 de los cuales corresponden a lo recogido en el artículo 24 del presente texto. El permiso se disfrutará por el padre o el otro progenitor de acuerdo con lo dispuesto en la normativa legal.

En caso de aborto, cesárea o interrupción legal de embarazo se remite al apartado c)

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro



días.

d) Por traslado de domicilio, dos días.

e) Por asuntos personales, un día al año, previa petición con siete días de antelación y siempre que no coincidan en la petición más de dos personas de la misma categoría. En ese caso se reunirá la Comisión Paritaria y establecerá lo que se determine por sorteo.

e).1 Por ser el día de San Martín de Porres, el patrón del sector, se acuerda que se trabaje y se pague como festivo. Su disfrute se hará el sábado de Feria de Utrera para las personas que trabajen en el turno de la mañana y el viernes por la tarde para las que trabajen en turno de tarde.

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

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación y la asistencia a pruebas o consultas para consecución del embarazo con nuevas técnicas de fecundación, previo diagnóstico del especialista correspondiente.

i) Para asistencia a Congresos Sindicales o Cursos organizados, se podrán acumular las horas sindicales no disfrutadas mensualmente por el delegado de personal.

Artículo. 22. Garantías sindicales.

Se garantizará el derecho del representante de los trabajadores, que gozará de 30 horas mensuales.

Derecho de reunión.

La empresa respetará el derecho de reunión en asamblea a los trabajadores de las mismas. Dichas reuniones podrán celebrarse previa autorización de la empresa en horas de trabajo, si fuera posible, y en cualquier caso fuera de las horas de trabajo y podrán tener lugar dentro del recinto de la empresa a instancia del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Derecho de asamblea: En caso urgente se podrá convocar en la misma jornada, previa comunicación al representante de la empresa.

Cuota sindical:

Asimismo, la empresa, previa autorización de los trabajadores, descontará de su



nómina la cuota sindical asignada en su momento.

Tablón de anuncios:

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a los distintos sindicatos y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Secciones Sindicales:

Se podrán establecer Secciones Sindicales en las empresas de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En caso de constituirse Secciones Sindicales, éstas disfrutarán de 40 horas mensuales a repartir entre los miembros de sus comisiones ejecutivas.

Para todo lo no especificado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo. 23. Excedencias.

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

A) Excedencias voluntarias

La excedencia voluntaria podrá solicitarse por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años, con los restantes requisitos exigidos por la Ley. Sólo en el caso que se solicite por 6 meses el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo si solicitase su reingreso un mes antes de terminar su vigencia.

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

B) 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 del cargo público. Asimismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el

ejercicio de su cargo representativo. El trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en la función.

Artículo 24. Lactancia y maternidad.

Maternidad.—En el supuesto de parto, toda mujer trabajadora tiene derecho a un descanso retribuido de 16 semanas, si el parto es simple, y dos semanas más si el parto es múltiple, con derecho a la percepción íntegra de las retribuciones de su puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá la misma duración establecida en el párrafo anterior, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el citado permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas.

Las-os trabajadoras-es tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia por maternidad dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, con incorporación inmediata, hasta un máximo de tres años. El trabajador/a tendrá derecho a que el período que se refiere este apartado sea computado a efectos de antigüedad.

Paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se podrá disfrutar desde el momento del nacimiento hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre.

Lactancia.—Las trabajadoras afectadas por este convenio, tienen derecho a una hora diaria destinada a alimentación por cada hijo menor de 12 meses, a voluntad propia. En los casos de minusvalía o discapacidad establecida por la Seguridad Social, y previo informe del Gabinete Médico del Servicio de Prevención y Salud Laboral en este sentido, el período de derecho de lactancia podrá ser superior a 12 meses. En el caso de que la madre y el padre trabajen, sólo será extensible a uno de ellos, condicionado el ejercicio del derecho por el padre a la previa cesión del mismo por la madre y en las mismas condiciones en que ésta lo ostenta.

La trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un



permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones una vez concluido el período de baja por maternidad, con independencia de que haya finalizado el año natural.

En los distintos supuestos anteriormente señalados, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todo lo relativo a la opción y modalidad de disfrute.

Artículo. 25. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrán disfrutarse durante todo el año. El período de disfrute de éstas será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y los representantes de éstos, elaborando un cuadrante con las peticiones que se publicará antes del 1 de marzo de cada año. No obstante este calendario, podrá intercambiarse entre el personal siempre que sean de la misma categoría, exponiéndolo en el tablón de anuncios.

Se disfrutarán quince días en el período del 1 de junio al 30 de septiembre. Los restantes quince días se elegirán por el trabajador.

Sección 4: Retribuciones

Artículo. 26. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio serán básicas y complementarias.

1. Son retribuciones básicas:

a) Salario Base mensual

b) Pagas Extraordinarias

Las retribuciones básicas remunerarán el desarrollo de las tareas propias de cada persona en la empresa y se constituyen como el eje fundamental de las percepciones económicas por desempeñar y alcanzar su cometido, teniendo en cuenta la naturaleza de la empresa y los riesgos comunes a todos/as los/as trabajadores/as. En este concepto se incluyen el plus de toxicidad y el plus de asistencia que aparecían independientes y por separado en el convenio anterior.

Estas retribuciones se reconocen para los trabajadores por la mera vinculación laboral con la empresa desde la celebración o existencia del contrato de trabajo correspondiente.

a) Salarios base



Los salarios base a regir durante la vigencia del presente Convenio son los que figuran en el Anexo I.

Para 2009 los trabajadores afectados por este Convenio verán incrementado el salario base que perciben en un porcentaje equivalente al IPC real; en 2010 en el IPC real + 0,25; en 2011 en el IPC real + 0,5 y en 2012 el IPC real + 1.

b) Pagas extraordinarias

Todos los trabajadores de la plantilla tendrán gratificaciones extraordinarias según lo siguiente:

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

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

Paga de beneficios: Consiste 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 sólo tendrán derecho a cobrarla los trabajadores que hayan trabajado en este período. En caso de haber trabajado menos de un año, esta paga se aplicará proporcionalmente al tiempo trabajado.

2. Son retribuciones complementarias:

a) Plus Especial por Actividad

b) Plus de Transporte

c) Plus de Turnicidad

d) Plus de Nocturnidad

e) Plus de Productividad

Las retribuciones complementarias se constituyen para reconocer aquella realidad funcional que exceda del marco de las retribuciones básicas.

a) Plus Especial por Actividad

Se articula como instrumento para compensar económicamente a trabajadores que realicen funciones de especialidad dentro de la empresa, según lo establecido en el Anexo I.

Durante la vigencia de este Convenio estas cantidades se actualizarán según el IPC Real del año anterior + 0,5.



b) Plus de Transporte

Se establece un complemento extrasalarial de Plus de Transporte para todas las categorías profesionales debido a la ubicación de la empresa fuera de todo núcleo urbano. El importe que en cómputo mensual se recoge en el Anexo I se devengará por meses efectivamente trabajados, menos el de vacaciones.

Durante la vigencia de este Convenio estas cantidades se actualizarán según el IPC Real del año anterior + 0,5 .

c) Plus de Turnicidad

Debido a la naturaleza de la empresa y a la existencia de diferentes turnos entres los trabajadores para cumplir el trabajo, se establece un Plus de Turnicidad según Anexo I.

Durante la vigencia de este Convenio, estas cantidades se actualizarán según el IPC Real del año anterior + 0,5.

Los trabajadores tienen la posibilidad de permutar el turno con otro trabajador de la misma categoría, a su elección. Si el cambio de turno es voluntario por parte del trabajador, no se cobrará la Turnicidad.

d) 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 percibirán un Plus de Nocturnidad por un importe equivalente, por día trabajado, del 30% del Salario Base.

La nocturnidad podrá ser rotativa, entre toda la plantilla siempre que el trabajador se comprometa a efectuar la labor correspondiente.

e) Plus de Productividad

En base al art. 5 de este Convenio, condiciones más beneficiosas, para todos los trabajadores con antigüedad en la empresa desde el año 2002, se establecerá un Plus de Productividad que en 2008 será de 960 €, actualizándose de la misma manera que el sueldo base:

2009 IPC Real

2011 IPC Real + 0,5

2010 IPC Real + 0,25

2012 IPC Real + 1

Artículo. 27. Pago de salarios y anticipos.

El pago de salarios se efectuará dentro de la jornada laboral vencida 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

Artículo. 28. Ayuda familiar.

Se establece una ayuda familiar para todas las categorías salariales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 a 16 años, ambos inclusive, en la siguiente cuantía:

Desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2008: 12,00 €.

Desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009: 14,00 €.

Desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010: 14,46 €.

Desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011: 14,96 €.

Desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012: 15,56 €.

Artículo. 29. Jubilaciones.

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

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

Artículo. 30. Baja por enfermedad.

La empresa en caso de enfermedad profesional, accidente laboral y baja por riesgo durante el embarazo, abonará al trabajador/ a 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 la situación.

Artículo. 31. Ropa de trabajo.



Ropa de trabajo de invierno: Consiste en dos camisas de manga larga, un pantalón 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: Consiste en dos camisas de manga corta, un pantalón, una chaqueta y unas botas de seguridad cada año. Todo el personal de la plantilla, deberá ir uniformado durante la jornada de trabajo. El no cumplimiento de este apartado era sancionado con tres días de empleo y sueldo.

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

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

Artículo. 32. Seguridad y salud en el trabajo.

Principios Generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/ as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos.

Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

Principios de la acción preventiva.

El Empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual sólo cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.



d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

e) Planificar la prevención. La gestión de la prevención ha de formar inexcusablemente parte de los objetivos de la empresa.

Evaluación de Riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse.

Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

Información: A la firma del presente Convenio, la empresa vendrá obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este Convenio Colectivo, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los

trabajadores/as afectados, acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquellas del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los Delegados de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

El tiempo dedicado a la formación de los Delegados de Prevención, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

Vigilancia de la Salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, 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 o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo el empresario y las personas y órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador 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 pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Al personal de nuevo ingreso se le realizará este reconocimiento médico en un plazo máximo de treinta días a contar desde contratación, salvo que la empresa tenga contratada en periodos ciertos estas revisiones médicas, cuya acreditación podrá ser solicitada por la representación legal de los trabajadores.

El resultado de dicho reconocimiento será entregado a cada trabajador a los efectos oportunos. Y del resultado global de las revisiones, asimismo, se dará



copia al comité de seguridad y salud laboral o a los delegados de prevención.

Manipulación de cargas: El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

El empresario debe proporcionar información y formación a los trabajadores y a sus representantes, sobre la forma correcta de manipular las cargas y los riesgos que implica en no hacerlo en dicha forma.

Sobre Lugares de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 486/97.

Sobre Agentes biológicos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 664/97.

Sobre Agentes cancerígenos, se estará a lo dispuesto por el Real Decreto 665/97

Consulta y participación de los trabajadores/as: La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 34 punto 1, se determina que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, por lo que deberá entenderse que las materias de consulta a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales son efectivamente de participación.

Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. La empresa nombrará un delegado de prevención de entre sus trabajadores.

Los Delegados de Prevención en tanto que representantes de los trabajadores gozan de un crédito horario establecido por el Estatuto de los trabajadores en su art. 68, letra e.

A este crédito no se le imputaran las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, las que se dediquen a acompañar a los técnicos en las

evaluaciones de carácter preventivo y a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el tiempo utilizado por el empresario para informarles sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Comité de Seguridad y Salud:

Es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores, y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no se cuente con Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a dicho Comité, serán asumidas por los Delegados de Prevención.

Servicios de Prevención: De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Servicios de Prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La información y formación de los trabajadores.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se adoptarán, con la mayor brevedad posible, todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo daño (estudio de las causas de cada accidente de trabajo). Se procederá a informar a cada uno de los Delegados de Prevención de los daños producidos en el caso de un accidente grave.

Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes de éste Convenio Colectivo consideran necesario que la

empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. A estos efectos el sector debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las administraciones competentes.

Artículo. 33. Seguro de accidentes.

La empresa concertara una póliza de accidente que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 6.010,12 € cuando la causa sea por accidente laboral

Artículo. 34. Cesta de Navidad.

Los trabajadores para la celebración de las fiestas navideñas, recibirán una Cesta de Navidad, que la empresa tendrá dispuesta antes del 20 de diciembre de cada año.

Capítulo IV. Faltas y sanciones**Artículo. 35. Faltas y sanciones.**

En faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el capítulo XII del Convenio General del sector de Limpieza Pública, Viaria,

Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.

Capítulo V. Comisión Paritaria**Artículo. 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 los trabajadores.

1. Composición de la Comisión: Estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa estos con derecho a voz y voto. Tanto los trabajadores como la empresa podrán incluir un asesor que tendrá derecho a voz pero no a voto.

2. Decisiones: Las decisiones habrán de tomarse por mayoría de los representantes respectivos es decir por dos de la empresa y dos de los trabajadores. En caso de desacuerdo o discrepancias en el seno de la comisión

paritaria, las partes podrán someter el asunto a la jurisdicción laboral.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en el plazo de 15 días a partir de su presentación. La Comisión

Paritaria se reunirá, a requerimiento de cualquiera de sus representaciones, en un plazo de 5 días laborales.

3. Funciones: Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia y control sobre el cumplimiento de lo pactado.
- Mediación o arbitraje, derivado de las cuestiones sobre aplicación del convenio, y que sean sometidas por las partes a su consideración.

4. A los efectos del presente Convenio, la Comisión Paritaria fija su sede en Sevilla: Ute Rsu Utrera. Avda. de la Buhaira, 2, 41018-Sevilla

Artículo. 37. Acoso sexual.

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

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

Artículo. 38. Acoso moral.

Constituirá acoso moral o mobbing en el trabajo, 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 pérdida de autoestima o un perjuicio igualmente grave a salud física y psíquica.

Los patrones de conducta que lleven a esta situación pueden ser variados, consistiendo bien de forma sutil, 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 trabajo.

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 Empresa donde se resuelvan y erradiquen estas situaciones, garantizando la confidencialidad y el no despido del trabajador que denunciare los hechos ante dicho órgano de representación.

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

Artículo. 39. Género neutro.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo. 40. Remisión.

En todo aquello no dispuesto en este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio General del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y en cualquier caso, se regirá por lo dispuesto en cada caso por la legislación vigente.

Disposición final

Con independencia de la fecha de publicación de este Convenio, los incrementos salariales resultantes, así como los atrasos derivados de su aplicación, serán abonados a los trabajadores con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2008.



