

CONVENIO COLECTIVO DEL COMPLEJO MEDIO AMBIENTAL SUR DE EUROPA URBASER S.A. PARA LOS AÑOS 2009-2013

Capítulo I. Condiciones Generales

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio.

Este convenio colectivo está suscrito por la empresa Urbaser, S.A, y la representación legal de los trabajadores.

Las partes que lo suscriben tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer el presente convenio colectivo, obligándose, por tanto ambas partes durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación general a todo el personal de la empresa Urbaser S.A. en el centro de trabajo (Complejo Medioambiental Sur de Europa) y a cualquier otra instalación vinculada al servicio mancomunado de tratamiento de R.S.U.

Artículo 3. Vigencia

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, teniendo sus conceptos económicos un carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.009.

Artículo 4. Duración y prórroga

Este convenio tendrá una vigencia de 5 años, desde el 1 de enero del 2.009 al 31 de diciembre del 2.013, prorrogándose al final del mismo si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

Se respetará en su integridad el texto del convenio, hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo, se considerarán mínimas, respetándose a título individual o colectivo, aquellas condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las recogidas en este convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

En caso de no firmarse un convenio de ámbito superior que derogue o sustituya el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida,



Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, éste quedará en vigor siempre que dicho convenio esté suscrito por las Centrales Sindicales más representativas.

Artículo 6. Absorción y compensación

Las mejoras establecidas en este convenio, cualquiera que sea su naturaleza, no podrán ser absorbidas ni compensadas con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores, tanto a título individual como colectivo.

Artículo 7. Comisión mixta

Se constituye una comisión mixta paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento para cuantas cuestiones se deriven de lo pactado en este convenio, así como de aquellos que emanen de la legislación laboral vigente.

Dicha comisión estará compuesta por: dos representantes de la parte empresarial y dos en representación de los trabajadores, ambas deberán haber formado parte de la comisión negociadora del convenio, independientemente de los asesores que cada parte designe, cuando así lo estimen conveniente.

La comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de este convenio y de cuantos conflictos de trabajo surjan de la aplicación de la legislación laboral vigente de cada momento. Tanto la empresa como los trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el convenio o de la legislación laboral vigente, deberán dirigirse a la comisión mixta paritaria del presente convenio colectivo.

El domicilio social de la comisión mixta paritaria se establece en las respectivas sedes de los firmantes del presente convenio y en consecuencia se establece para la representación de los trabajadores en Algeciras, Avenida de las Fuerzas Armadas nº 2, domicilio de los sindicatos CC.OO. y UGT., y la representación empresarial en Complejo Medioambiental Sur de Europa en Finca Majadal de Busto, s/n, de Los Barrios, (Urbaser S.A.).

Capítulo II. Condiciones Económicas.

Artículo 8. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos de las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 9 Salario base

El salario base del personal afectado al presente Convenio Colectivo de trabajo es



el que se determina para cada nivel y categoría, en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 10. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda establecido en un 1% del salario base mensual por cada año de antigüedad en la empresa, devengándose a partir de la fecha en que se cumpla.

Artículo 11. Penosidad, peligrosidad y toxicidad

Se establece un plus tóxico, penoso y peligroso de importe fijo e igual para todas las categorías tal como se detalla en la tabla salarial, en general todas las actividades que se efectúan en el centro de trabajo serán consideradas tóxicas, penosas y peligrosas.

Artículo 12. Nocturnidad.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo entre las 21.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en una cantidad equivalente al 25% del salario base proporcional a una hora de trabajo por hora efectiva de nocturno.

Artículo 13. Complementos salariales de vencimiento superior al mes

La empresa abonará a todo el personal incluido en este convenio, tres pagas extraordinarias que se ajustarán a lo siguiente:

A.- Las pagas extraordinarias fijadas en este artículo corresponderán a la siguiente denominación: Beneficio, Verano y Navidad.

B.- La cantidad será la correspondiente a 30 días de salario base según la categoría que se expresa en los anexos correspondientes, incrementada en la antigüedad que en cada caso corresponda.

C.- Periodo de devengo: La paga de Beneficio se devengará en proporción a los meses o fracción de mes trabajados en el año anterior natural a de su abono y las pagas de Verano y Navidad se devengarán por semestres y en caso de alta o cese del trabajador, durante el periodo de devengo, se abonará las partes proporcionales a los meses o fracciones de los meses trabajados.

Beneficio: Se abonará en la primera quincena del mes de Marzo.

Verano: Se abonará del 15 al 20 de junio del año en curso.

Navidad: Se abonará del 15 al 20 de diciembre del año en curso.

**Artículo 14. Ayuda del Patrón.**

Se establece esta ayuda consistente en una paga denominada patrón según cuantías y condicionantes tal como se detalla en el anexo III.

Se abonará de una sola vez en la nómina de septiembre en compensación de la antigua ayuda de estudios y gastos médicos, devengándose del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso, por lo que en caso de alta o cese del trabajador, durante el periodo de devengo, se abonará las partes proporcionales a los meses o fracciones de los meses trabajados

El día de San Martín de Porres se considerará como festivo y no recuperable, y si coincide en sábado, domingo o posterior a festivo, se fijará al día siguiente del día de la festividad.

Artículo 15. Horas extraordinarias

Cuando concluida la jornada de trabajo, sea necesario continuar prestando el servicio de forma voluntaria, se computarán como horas extraordinarias y como tal serán remuneradas aquellas que excedan de la jornada normal abonándose según la siguiente tabla para el año 2.009:

| | |
|-------------------|---------|
| Jefe | de |
| Turno..... | 12,7 |
| 3 € | |
| Oficial | de |
| 1ª..... | 12,20 |
| € | |
| Oficial | de |
| 2ª..... | 11,67 |
| € | |
| Peón | |
| especialista..... | 11, |
| 14 € | |
| Peón..... | |
| | 10,61 € |

Para los siguientes años las horas extras serán revisadas con el 2 %.

Artículo 16. Tablas e incrementos salariales

Las retribuciones del personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo para los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, son las reflejadas en el

Anexo I y forman parte inseparable del mismo.

Para cada año de vigencia del convenio el incremento salarial será el contemplado en las tablas anexas al convenio.

Si a la finalización del convenio se constata que la suma de los IPCs reales de los cinco años de vigencia del mismo, supera el 10 %, con efectos del 01 de Enero del 2.014 se aplicará un incremento salarial igual al exceso entre el 10 % y la suma de los IPCs señalados.

Artículo 17. Plus de asistencia

Será del 10% del salario base mensual por día efectivo de trabajo.

Artículo 18. Plus de transporte

Para compensar los gastos de locomoción en el desplazamiento del trabajador al centro de trabajo, con independencia del lugar de residencia del trabajador, se abonará un plus de transporte cuya cuantía ascenderá a 84,86 € mensuales para el año 2009.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013, el incremento será el reflejado en las tablas del Anexo I.

Artículo 19. Plus de responsabilidad

Para todo trabajador/a que realice funciones con categoría de jefe de turno o superior, teniendo personal a su cargo, se establece este plus en las cuantías según se describe en el anexo I del presente convenio.

Artículo 20. Prima de Resultados

Se establece una prima mensual del 8% del Salario base, abonable siempre que Urbaser esté al corriente de los cobros y el canon revisado con el IPC.

Artículo 21. Plus Convenio

Se establece un plus convenio en los importes mensuales señalados en función de la categoría y el año en las tablas salariales contenidas en el anexo I.

Artículo 22. Plus de Festivos.

Las horas festivas se abonarán en la misma cuantía que las horas extras, más un plus de 25 € por día festivo trabajado para el año 2.009, para el año 2.010 será de 30 €, 2.011 será de 40 € y para 2.012 y 2.013 será de 50 €.

Se entenderá con tales, únicamente las 14 fiestas que establece el calendario

laboral, así mismo tendrá consideración de festivo el día de San Martín de Porres.

Atendiendo al carácter de la actividad de la empresa, ésta establecerá turnos de trabajadores/as que desempeñen su labor de forma voluntaria, para estos días con los incrementos económicos salariales recogidas al efecto.

También se establece un plus de festivos en la cuantía de 100 € más las horas extras, para los que por estricta necesidad del servicio y de forma voluntaria presten sus servicios a la empresa en los días 25 de Diciembre, 1 de Enero y 6 de Enero.

Artículo 23. Censos

La empresa confeccionará anualmente, un censo de trabajadores con el contenido que a continuación se indica:

GENERAL: En el que estarán comprendidos todos los trabajadores del centro, por orden alfabético de apellidos, con la fecha de ingreso en la empresa, categoría y D.N.I. de cada trabajador.

Artículo 24. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo será de 39 horas semanales, distribuyéndose la jornada de lunes a viernes.

Los treinta minutos de bocadillos se consideran dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 25. Jornada de trabajos especiales

Se considerarán como tales, las jornadas de trabajo de los días 24 y 31 de Diciembre, de 5 horas, que serán de 7 h. a 12 h. para el turno de mañana, y de 12 h. a 17 h. para el turno de tarde para los años 2009 y 2010.

A partir del año 2011 los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán a todos los efectos como no laborables debiendo existir una disponibilidad de personal para completar al menos un turno de trabajo. El personal que realice los trabajos en mencionados días se les abonará como horas extras.

Artículo 26. Horarios

Los horarios de trabajo serán:

- Lunes a jueves para el turno de mañana de 7 h. a 15 h., y el de tarde de 15 h a 23 h
- Viernes para el turno de mañana de 7 h. a 14 h., y el de tarde de 14 h a 21 h



Artículo 27. Descansos

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo necesidades urgentes o perentorias, habrá de transcurrir un mínimo de 14 horas, computándose a estos efectos de jornada tanto las horas trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

Tendrán consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, así como las fiestas locales y la del Patrón San Martín de Porres.

A partir del año 2010 antes del comienzo de cada año, la Empresa y el comité negociará dos fechas de puentes al año, (el 50 % de la plantilla disfrutará uno de ellos y el resto de la plantilla lo disfrutará en la segunda fecha)

Artículo 28. Vacaciones

Para todo el personal afectado por el presente convenio colectivo se establecen 30 días de vacaciones anuales. Las vacaciones se distribuirán de acuerdo entre empresa y la representación del personal. El calendario de vacaciones se negociará en el último trimestre del año anterior al del disfrute.

Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un periodo vacacional de 15 días durante los meses de junio a septiembre, adaptando los turnos de vacaciones a las necesidades de producción

Las retribuciones a percibir durante el periodo de vacaciones se calcularán considerando todos los conceptos retributivos de carácter salarial recogidos en la tabla salarial del presente Convenio.

A partir del año 2012 se creará una bolsa de vacaciones en la cuantía total de 100 € anuales para cada trabajador, este importe lo cobrará el trabajador en la nómina correspondiente en la quincena de vacaciones que elija previamente.

Artículo 29. Permisos

La empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores, podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso sin sueldo al año.

Artículo 30. Licencias

El personal afectado a este Convenio tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a disfrutar de Licencias retribuidas, con la forma y condiciones que a continuación se indican:

- 1- Licencia por matrimonio o unión de hecho, 15 días.

2- Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuges, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos, es decir hasta 2º grado de consanguinidad, tanto por consanguinidad como por afinidad, si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento a tal efecto el permiso será de cuatro días naturales.

3- Por traslado de domicilio habitual un día.

4- Para el caso de renovación del carné de conducir C, D, E, 1 día.

5- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

6- Se establecen por asuntos propios 4 días anuales retribuidos.

Las solicitudes serán por escrito de forma anticipada con un mínimo de 48 horas, salvo casos justificados de urgente necesidad.

Capítulo III Mejoras Sociales

Artículo 31. Ayuda social

Se establece un plus de ayuda social para cada trabajador que acredite tener uno o varios hijos disminuidos físicos o psíquicos en una cuantía de 150 € mensuales para el año 2.009, por cada uno de ellos.

Para los siguientes años de vigencia del convenio, la cantidad anterior se revisarán con el 2 %.

Artículo 32. Préstamo

A partir del año 2010 la empresa concederá un préstamo sin intereses hasta la cantidad global de 60.000 €. Cada trabajador Indefinido podrá solicitar hasta un máximo de 3.000 €, pagaderos mensualmente sin intereses en un año. En el caso de tratarse de un trabajador eventual, con antigüedad mínima de 6 meses, el importe máximo a solicitar será de 1.500 €. En el baremo para la adjudicación del préstamo se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador. En los conceptos relativos al préstamo, será el Comité de Empresa el que solicite dichas prestaciones, siendo la Empresa la que tras un estudio de los casos presentados, adjudique las ayudas.

Artículo 33. Plus natalidad y Guardería

Se establece un plus de natalidad de 150 € por hijo/a nacido dentro del periodo de vigencia del presente convenio. Dicha cuantía permanecerá invariable durante la vigencia del presente convenio.

A partir del año 2.010 la Empresa concederá una ayuda por guardería, abonando

la cantidad de 80 €/mes por cada hijo de trabajador desde su nacimiento y hasta los tres años. Esta ayuda tendrá como máximo 10 beneficiarios de entre los trabajadores con antigüedad mínima de 6 meses. En el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores de la Planta, se concederá la ayuda sólo a uno de ellos. En el baremo para la adjudicación del pago de esta ayuda se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador. La cantidad señalada de 80 €/mes para el 2.012 se revisará para los siguientes años de vigencia del convenio con el 2 %.

Artículo 34. Jubilación

Se establece una ayuda por jubilación a aquellos trabajadores/as que quieran jubilarse anticipadamente durante la vigencia del presente convenio:

| | |
|---------------|------------|
| A los 61 años | 8.000,00 € |
| A los 62 años | 7.000,00 € |
| A los 63 años | 6.500,00 € |
| A los 64 años | 5.200,00 € |

Todo aquel trabajador que se jubile a la edad reglamentaria de 65 años tendrá derecho a un premio de jubilación de 1.000 €.

En cuanto a la Jubilación anticipada parcial, al amparo de lo dispuesto en el artíc.166.2 del R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el artíc. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la presente normativa, las partes acordarán los términos de la jubilación parcial, como así mismo el período o períodos en los que prestará su actividad laboral.

Artículo 35. Póliza de seguro

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro para la vigencia del presente convenio que garantice a los trabajadores/as o a sus herederos una indemnización de 15.000 € en el supuesto de muerte derivada de accidente de trabajo. Si como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, se produjera una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la indemnización sería de 15.000 €.

La empresa estará obligada a suscribir una póliza de seguro que cubra responsabilidad civil y defensa criminal respecto de los conductores de los vehículos adscritos al servicio.

Artículo 36. Incapacidad temporal



Al trabajador que cause baja como consecuencia de incapacidad transitoria, a partir del quinto día se le abonará el 100% de su salario real durante el citado periodo y mientras dure dicha I.T., incluidas las mejoras que pudieran producirse por la firma de un nuevo convenio, siempre que el índice de absentismo no superase el 5% de la plantilla, y no ser que se produzca alguna de estas dos circunstancias:

- 1- Que el trabajador realice actividades incompatibles con su baja médica.
- 2- Que el trabajador se negase, a pasar una revisión a cargo del servicio médico de la empresa.

En cualquiera de estos dos casos y previo informe de la Empresa en la primera reunión que convoque el Comité de Salud Laboral y Prevención, el trabajador afectado perdería el complemento que le abona la empresa.

En caso que el trabajador se encontrase en I.T. y esta le impidiera por prescripción médica asistir a revisión en el servicio médico de la empresa, este servicio médico se desplazará al domicilio del trabajador para realizar tal revisión.

Artículo 37. Trabajos de categorías inferior por capacidad disminuida

Al trabajador que le sea reconocida una incapacidad permanente parcial y total que le impida seguir realizando el trabajo de su categoría con aptitud suficiente, la empresa lo acoplará en un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional, siempre que en la empresa existiera una categoría adecuada con sus nuevas condiciones físicas.

Artículo 38. Conductores

En caso de que le sea retirado el carnet de conducir a un conductor, la empresa le asignará un trabajo similar o equivalente relacionado con el mantenimiento de vehículos hasta la devolución del mismo. Este beneficio no tendrá efecto en el supuesto de imprudencia temeraria constitutiva de delito y/o embriaguez.

En caso de reincidencia, se estudiará cada caso en particular.

Artículo 39. Detención del trabajador

En el supuesto de que un trabajador fuese detenido por el motivo que fuera y no concurriera sentencia firme de privación de libertad, la empresa le respetará, mientras dure dicha situación, el puesto de trabajo que venía ocupando, siempre que no sea reincidente.

Artículo 40. Ropa de trabajo

Con el fin de proteger en el ejercicio de sus funciones al trabajador, la empresa quedará obligada a suministrar a su personal los equipos de ropas y demás artículos necesarios. Con el fin de que la calidad sea la necesaria para la prestación del servicio, las muestras se presentaran a los Delegados de Prevención para su aprobación.

Se suministrarán los equipos en la cantidad que a continuación se detallan:

VERANO: tres pantalones, tres camisas o polos de alta visibilidad, un par de zapatos o botas, tres gorras, que serán entregados antes del día 15 de mayo de cada año.

INVIERNO: tres pantalones de pana, tres camisas, un par de botas o zapatos, tres jerséis de cuello alto con cremallera, tres gorras de invierno y un anorak.

Todos los equipos se suministrarán con carácter anual, excepto un par de botas y un traje de agua que serán con carácter bianual (que serán repuestos en caso de deterioro previa presentación del traje o botas deterioradas). Serán entregados antes del día 15 de octubre de cada año.

Para el personal de taller (oficial y ayudante), se le entregará la misma ropa que el resto de personal más tres monos de trabajo en invierno y tres en verano.

El personal se hace responsable del cuidado y buen uso de los efectos y prendas que se les suministre, cuyo uso será obligatorio. En todo caso, el color y la calidad será igual para todo el personal.

Artículo 41. Salud laboral y prevención de riesgos laborales

El trabajador afectado por este convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad e higiene. La empresa se compromete a reponer los botiquines y autorizar que el trabajador acuda a la residencia en caso necesario.

Así mismo, habrá de observar en el trabajo todas las medidas legales y reglamentarias en esta materia. En la inspección y control de tales medidas, que sean de observancia obligada para la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes en el centro de trabajo.

La empresa de conformidad con lo establecido en la normativa laboral, formará al trabajador en materia de seguridad e higiene al incorporarse al puesto de trabajo, informándole de los riesgos, así como de las medidas de prevención.

Cada año la empresa, en coordinación con el Delegado de Prevención, revisará la evaluación de riesgos, con el objeto de actualizarla.



Artículo 42. Movilidad funcional

Por estricta necesidad del servicio, la empresa podrá disponer el cambio de puesto de trabajo de forma obligatoria con un máximo de un día por mes, si es una categoría inferior, salvo que hubiese voluntarios para realizar dicho servicio. La empresa avisará con antelación.

Artículo 43. Derecho de reserva al puesto de trabajo

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos suspendidos por las siguientes causas: Maternidad:

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que disfrutarán de forma interrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, esta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión.

Adopciones:

La adopción o acogimiento de menores de 6 años o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o porque sus circunstancias y experiencias personales o porque por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contada a la elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción del interesado, que podrán disfrutarlo en forma simultánea o sucesiva, siempre en periodo interrumpido y con los límites señalados. Tanto los supuestos de parto como adopción, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Riesgos durante el embarazo y periodo de lactancia:

Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos para la Seguridad y la Salud o una posible repercusión



sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de dichos riesgos a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Se ampliará el permiso de lactancia de nueve a doce meses.

Dichas medidas incluirán de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos. De no resultar posible dicha adaptación o si a pesar de dicha adaptación las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así se certifique en informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de Prevención de Riesgos Laborales, esta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo diferente, compatible con su estado, debiendo el empresario determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a éstos efectos, así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservaría el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 Y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo IV. Acción social

Artículo 44. Garantías en el ejercicio de la labor de los representantes del personal

1º.- Los Delegados de personal dispondrán de 16 horas de crédito horario mensuales (25h. en caso de que fuera Comité de empresa), a fin de poder atender sus funciones de representación, no computándose a tal efecto el tiempo invertido en reuniones o acciones realizadas o convocadas por la Empresa, que se

denominará tiempo de Empresa.

2º.- Ningún trabajador que ostente un cargo de representación contenido en este artículo y en los dos anteriores podrá ser objeto de sanción o despido sin que observen los preceptos legales en vigor en materia de representación sindical. Estos dos artículos tendrán validez hasta dos años después de haber desempeñado el cargo o incluso si la finalización es por dimisión o revocación.

3º.- En ningún caso se utilizará la movilidad en el puesto de trabajo, sanción por el ejercicio de la representación sindical.

4º.- La empresa junto con los representantes de los trabajadores, podrá decidir la sanción oportuna para aquel trabajador con cargo de representación sindical, que incumpla lo dispuesto en esta normativa de funcionamiento del Comité de Empresa, e igualmente, vigilará el desarrollo y aplicación de la misma.

5º.- Los representantes de los trabajadores dispondrán de las necesarias facilidades para informar directamente a los trabajadores.

6º.- El lugar de reunión será el centro de trabajo y las reuniones podrán celebrarse dentro de la jornada laboral, siempre que exista un crédito de horas sindicales.

7º.- La excedencia por motivos sindicales tendrá el mismo tratamiento, a nivel jurídico, que la otorgada por el desempeño de un cargo público.

8º.- Las horas sindicales podrán ser acumulables en una o varias personas.

9º.- Las horas sindicales se podrán acumular durante un año.

Artículo 45. Funciones de intervención de la representación de los trabajadores

El órgano de representación de los trabajadores tendrá las siguientes funciones de intervención.

A) Intervenir ante la dirección de la empresa, a fin de asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos y usos de la Empresa, ejercitando, en su caso, cuantas acciones sean pertinentes ante los órganos y tribunales competentes.

B) Información previa y participación en lo que respecta al ingreso del nuevo personal en la empresa.

C) En la extinción de contrato de trabajo habrá de estar informado del documento por el que declare la terminación de la relación laboral, así como estar satisfechas las obligaciones empresariales derivadas de dicha relación contractual.

D) Participar en materia de formación capacitación del personal en la Empresa.

E) Vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

F) Cuantas otras funciones tengan encomendadas por la legislación vigente.

Artículo 46. Obligaciones de la empresa con respecto a la representación de los trabajadores

1º Para un mejor cumplimiento de su misión en defensa de los intereses de los trabajadores, los representantes deberán ser informados por la dirección de la Empresa sobre los siguientes extremos:

A) Anualmente, sobre la situación económica de la empresa.

B) Sobre cualquier decisión de la dirección en materia de estructuración orgánica empresarial del personal a su servicio, que pueda afectar a los intereses generales de los operarios, debiendo en tales casos ser oído el Comité de Empresa y las secciones sindicales.

2º.- Será necesaria la negociación previa con los órganos de representación de los trabajadores, en lo que respecta a las decisiones de la Empresa, sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y demás cuestiones que puedan modificar o alterar las condiciones generales establecidas en los contratos de trabajo del personal de la Empresa. En el curso de estas negociaciones de carácter previo, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por aquellos expertos en la materia que designen libremente.

3º.- Así mismo, será preceptiva esta negociación con los órganos de representación de los trabajadores en las materias de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales y reducciones de jornadas, así como en lo referente al traslado total o parcial de las instalaciones de trabajo.

Artículo 47. Cuota sindical por nomina

La empresa se obliga a descontar por nómina la cuota sindical a todos los trabajadores que lo soliciten. La empresa deberán facilitar relación de afiliados a petición de los sindicatos.

Cláusulas Adicionales

Clausula adicional 1ª

Al mes siguiente de la firma del convenio, la empresa conjuntamente con la representación de los trabajadores, realizará una reclasificación de categorías para los trabajadores que estén realizando de forma continuada la funciones de maquinista y tienen categoría oficial de 2ª a oficial de 1ª.

**Clausula adicional 2ª**

Al mes siguiente de la firma del convenio, todo trabajador que tenga una antigüedad igual o superior a tres años en la categoría de Peón ascenderá a Peón Especialista, sin que se vea afectada las funciones que debe desempeñar.

Clausula adicional 3ª

Los cursos de formación interna se realizaran dentro del horario laboral siempre que las circunstancias de la producción la permitan, si no fuese posible el trabajador tendrá derecho a recibir horas compensatorias por la duración del curso o horas extras.

ANEXO I TABLA SALARIALES

AÑO 2009

| CATEGORIAS | SALARIO | PLUS BASE ASISTENCIA (10%) | PLUS TRANSPORTE | PRIMA RESULTADOS | PLUS CONVENIO | PLUS RESPONSAB. | PLUS T. PENOSO |
|---------------------------|----------|-------------------------------|--------------------|---------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| JEFE DE PLANTA | 1.900,00 | 190,00 | 84,86 | 152,00 | 150,00 | 300,00 | 265,00 |
| JEFE DE ADMINISTRACIÓN | 1.550,00 | 155,00 | 84,86 | 124,00 | 120,00 | 220,00 | 265,00 |
| JEFE DE PRODUCCIÓN | 1.380,00 | 138,00 | 84,86 | 110,40 | 80,00 | 200,00 | 265,00 |
| RESPONSABLE DE AREA | 1.340,00 | 134,00 | 84,86 | 107,20 | 80,00 | 100,00 | 265,00 |
| ENCARGADO GENERAL | 1.320,00 | 132,00 | 84,86 | 105,60 | 80,00 | 200,00 | 265,00 |
| JEFE DE TURNO | 885,77 | 88,58 | 84,86 | 70,86 | 77,89 | 128,00 | 265,00 |
| CONDUCTOR Y OFICIAL 1ª | 864,55 | 86,46 | 84,86 | 69,16 | 75,59 | | 265,00 |
| OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO | 864,55 | 86,46 | 84,86 | 69,16 | 75,59 | | 265,00 |
| OFICIAL 2ª | 843,34 | 84,33 | 84,86 | 67,47 | 70,09 | | 265,00 |
| OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO | 843,34 | 84,33 | 84,86 | 67,47 | 70,09 | | 265,00 |
| PEON ESPECIALISTA | 829,55 | 82,96 | 84,86 | 66,36 | 66,51 | | 265,00 |
| PEON ORDINARIO | 784,99 | 78,50 | 84,86 | 62,80 | 54,95 | | 265,00 |

AÑO 2010

| CATEGORIAS | SALARIO | PLUS BASE ASISTENCIA (10%) | PLUS TRANSPORTE | PRIMA RESULTADOS | PLUS CONVENIO | PLUS RESPONSAB. | PLUS T. PENOSO |
|------------------------|----------|-------------------------------|--------------------|---------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| JEFE DE PLANTA | 1.938,00 | 193,80 | 86,56 | 155,04 | 160,00 | 305,00 | 275,00 |
| JEFE DE ADMINISTRACIÓN | 1.581,00 | 158,10 | 86,56 | 126,48 | 130,00 | 225,00 | 275,00 |
| JEFE DE PRODUCCIÓN | 1.407,60 | 140,76 | 86,56 | 112,61 | 90,00 | 205,00 | 275,00 |
| RESPONSABLE DE AREA | 1.366,80 | 136,68 | 86,56 | 109,34 | 90,00 | 105,00 | 275,00 |



| CATEGORIAS | SALARIO | PLUS | PLUS | PRIMA | PLUS | PLUS | PLUS |
|---------------------------|----------|------------------|------------|------------|----------|------------|-----------|
| | BASE | ASISTENCIA (10%) | TRANSPORTE | RESULTADOS | CONVENIO | RESPONSAB. | T. PENOSO |
| ENCARGADO GENERAL | 1.346,40 | 134,64 | 86,56 | 107,71 | 90,00 | 205,00 | 275,00 |
| JEFE DE TURNO | 903,48 | 90,35 | 86,56 | 72,28 | 107,64 | 130,00 | 275,00 |
| CONDUCTOR Y OFICIAL 1º | 881,84 | 88,18 | 86,56 | 70,55 | 108,09 | | 275,00 |
| OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO | 881,84 | 88,18 | 86,56 | 70,55 | 108,09 | | 275,00 |
| OFICIAL 2º | 860,20 | 86,02 | 86,56 | 68,82 | 103,35 | | 275,00 |
| OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO | 860,20 | 86,02 | 86,56 | 68,82 | 103,35 | | 275,00 |
| PEON ESPECIALISTA | 846,14 | 84,61 | 86,56 | 67,69 | 100,26 | | 275,00 |
| PEON ORDINARIO | 800,69 | 80,07 | 86,56 | 64,06 | 90,29 | | 275,00 |

AÑO 2011

| CATEGORIAS | SALARIO | PLUS | PLUS | PRIMA | PLUS | PLUS | PLUS |
|---------------------------|----------|------------------|------------|------------|----------|------------|-----------|
| | BASE | ASISTENCIA (10%) | TRANSPORTE | RESULTADOS | CONVENIO | RESPONSAB. | T. PENOSO |
| JEFE DE PLANTA | 1.976,76 | 197,68 | 88,29 | 158,14 | 170,00 | 310,00 | 285,00 |
| JEFE DE ADMINISTRACION | 1.612,62 | 161,26 | 88,29 | 129,01 | 140,00 | 230,00 | 285,00 |
| JEFE DE PRODUCCION | 1.435,75 | 143,58 | 88,29 | 114,86 | 100,00 | 210,00 | 285,00 |
| RESPONSABLE DE AREA | 1.394,14 | 139,41 | 88,29 | 111,53 | 100,00 | 110,00 | 285,00 |
| ENCARGADO GENERAL | 1.373,33 | 137,33 | 88,29 | 109,87 | 100,00 | 210,00 | 285,00 |
| JEFE DE TURNO | 921,55 | 92,16 | 88,29 | 73,72 | 108,54 | 135,00 | 285,00 |
| CONDUCTOR Y OFICIAL 1º | 899,48 | 89,95 | 88,29 | 71,96 | 114,77 | | 285,00 |
| OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO | 899,48 | 89,95 | 88,29 | 71,96 | 114,77 | | 285,00 |
| OFICIAL 2º | 877,41 | 87,74 | 88,29 | 70,19 | 110,80 | | 285,00 |
| OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO | 877,41 | 87,74 | 88,29 | 70,19 | 110,80 | | 285,00 |
| PEON ESPECIALISTA | 863,06 | 86,31 | 88,29 | 69,04 | 108,22 | | 285,00 |
| PEON ORDINARIO | 816,71 | 81,67 | 88,29 | 65,34 | 99,87 | | 285,00 |

AÑO 2012

| CATEGORIAS | SALARIO | PLUS | PLUS | PRIMA | PLUS | PLUS | PLUS |
|---------------------------|----------|------------------|------------|------------|----------|------------|-----------|
| | BASE | ASISTENCIA (10%) | TRANSPORTE | RESULTADOS | CONVENIO | RESPONSAB. | T. PENOSO |
| JEFE DE PLANTA | 2.016,30 | 201,63 | 90,05 | 161,30 | 180,00 | 315,00 | 300,00 |
| JEFE DE ADMINISTRACION | 1.644,87 | 164,49 | 90,05 | 131,59 | 150,00 | 225,00 | 300,00 |
| JEFE DE PRODUCCION | 1.464,47 | 146,45 | 90,05 | 117,16 | 110,00 | 205,00 | 300,00 |
| RESPONSABLE DE AREA | 1.422,02 | 142,20 | 90,05 | 113,76 | 110,00 | 115,00 | 300,00 |
| ENCARGADO GENERAL | 1.400,79 | 140,08 | 90,05 | 112,06 | 110,00 | 215,00 | 300,00 |
| JEFE DE TURNO | 939,98 | 94,00 | 90,05 | 75,20 | 110,01 | 140,00 | 300,00 |
| CONDUCTOR Y OFICIAL 1º | 917,47 | 91,75 | 90,05 | 73,40 | 121,89 | | 300,00 |
| OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO | 917,47 | 91,75 | 90,05 | 73,40 | 121,89 | | 300,00 |
| OFICIAL 2º | 894,95 | 89,50 | 90,05 | 71,60 | 118,58 | | 300,00 |
| OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO | 894,95 | 89,50 | 90,05 | 71,60 | 118,58 | | 300,00 |
| PEON ESPECIALISTA | 880,32 | 88,03 | 90,05 | 70,43 | 116,42 | | 300,00 |
| PEON ORDINARIO | 833,04 | 83,30 | 90,05 | 66,64 | 109,44 | | 300,00 |

AÑO 2013

| CATEGORIAS | SALARIO | PLUS | PLUS | PRIMA | PLUS | PLUS | PLUS |
|---------------------------|----------|------------------|------------|------------|----------|------------|-----------|
| | BASE | ASISTENCIA (10%) | TRANSPORTE | RESULTADOS | CONVENIO | RESPONSAB. | T. PENOSO |
| JEFE DE PLANTA | 2.056,62 | 205,66 | 91,86 | 164,53 | 190,00 | 320,00 | 310,00 |
| JEFE DE ADMINISTRACION | 1.677,77 | 167,78 | 91,86 | 134,22 | 160,00 | 230,00 | 310,00 |
| JEFE DE PRODUCCION | 1.493,76 | 149,38 | 91,86 | 119,50 | 120,00 | 210,00 | 310,00 |
| RESPONSABLE DE AREA | 1.450,46 | 145,05 | 91,86 | 116,04 | 120,00 | 120,00 | 310,00 |
| ENCARGADO GENERAL | 1.428,81 | 142,88 | 91,86 | 114,30 | 120,00 | 215,00 | 310,00 |
| JEFE DE TURNO | 958,78 | 95,88 | 91,86 | 76,70 | 115,91 | 145,00 | 310,00 |
| CONDUCTOR Y OFICIAL 1º | 935,82 | 93,58 | 91,86 | 74,87 | 133,46 | | 310,00 |
| OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO | 935,82 | 93,58 | 91,86 | 74,87 | 133,46 | | 310,00 |
| OFICIAL 2º | 912,85 | 91,29 | 91,86 | 73,03 | 130,81 | | 310,00 |
| OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO | 912,85 | 91,29 | 91,86 | 73,03 | 130,81 | | 310,00 |
| PEON ESPECIALISTA | 897,93 | 89,79 | 91,86 | 71,83 | 129,09 | | 310,00 |
| PEON ORDINARIO | 849,70 | 84,97 | 91,86 | 67,98 | 123,50 | | 310,00 |

Anexo II.- Grupos Profesionales y Categorías:

El personal de la Empresa URBASER, estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecutan, en algunos de los siguientes grupos profesionales.

1º GRUPO.- PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y OFICINA

2º GRUPO.- MANDOS INTERMEDIOS

3º GRUPO.- PERSONAL OPERATIVO

- 1º GRUPO.-JEFE DE PRODUCCIÓN:

Es el trabajador/a que es responsable de la producción en el centro, estando a las órdenes directas del jefe de Planta, y siendo responsable de los aspectos productivos, medioambientales y de Seguridad laboral del centro. Para ello gestionará los medios humanos y materiales de la Empresa para la consecución de las tareas encomendadas.

RESPONSABLES DE AREAS PRODUCTIVAS: Es el trabajador/a que gestionan una de las áreas productivas de la empresa, pudiendo estar bajo las ordenes directas del Jefe de Producción o directamente del Jefe de Planta , dependiendo del volumen o envergadura de los trabajos o áreas a desempeñar.

OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO: Es el trabajador/a que estando a las órdenes directas del Jefe de Administración o directamente del Jefe de Planta, se encarga de los trabajos administrativos necesarios para la gestión del centro.

- 2º GRUPO.- ENCARGADO GENERAL: Es el trabajador/a que cumple las órdenes del Jefe de Producción y coordina y ordena los trabajos a sus Jefes de turno u Oficiales responsables de las distintas actividades programadas actualmente en el centro.

JEFES DE TURNO Y JEFE DE MANTENIMIENTO: Es el trabajador/a que cumple con las ordenes que percibe de sus jefes más inmediatos y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados y responde a la correcta ejecución de los trabajos que dirige, vigila y ordena, y posee conocimientos completos de los oficios de las actividades encomendadas.

- 3º GRUPO.- OFICIAL 1ª CONDUCTOR: Es el trabajador/a que estando en posesión del carné de conducir al menos tipo C y teniendo los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomienda para la conducción de vehículos. Estos/as tendrán la categoría de Oficial 1ª.

OFICIAL 1ª MAQUINISTA: Es el trabajador/a que teniendo los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomienda para la conducción de maquinaria móvil. Estos/as tendrán la categoría de Oficial 1ª.

OFICIAL 1ª MANTENIMIENTO : Es el trabajador/a que ejecuta toda clase de trabajo afines a albañilería, fontanería, cerrajería, soldadura y otros, sabiendo interpretar croquis relacionado con esas tareas, realizando funciones de conservación y mantenimiento en las Instalaciones del centro.

OFICIAL 1ª MECANICO: Es el trabajador/a que ha realizado el aprendizaje del oficio con los conocimientos teóricos y prácticos de su oficio.

OFICIAL 2ª: : Es el trabajador/a que teniendo los conocimientos adecuados para

ejecutar las tareas que se les encomienda para la manipulación de prensas y temporalmente realice trabajos con maquinaria móvil. Estos/as tendrán la categoría de Oficial 2ª.

PEON ESPECIALIZADO: Es el trabajador/a dedicado a las funciones de trabajos relacionados con el tratamiento de residuos urbanos, que sin constituir un oficio, exigen cierta práctica y especialidad, ejecutando tareas como pulpista.

PEON / LIMPIADOR/A: Es el trabajador/a que en el desempeño de su trabajo, no se le requiere especialidad alguna.

Anexo-III. Aplicación de la ayuda de San Martín de Porres

Las cuantías anuales señaladas como Ayuda del Patrón, estarán compuestas de una retribución fija e igual para toda la plantilla, de acuerdo con el período de devengo señalado en el art. 14 y una retribución variable, referida al absentismo individual de cada trabajador, según se detalla en la siguiente tabla:

Cantidad Fija para toda la plantilla:

| | |
|------------|-------|
| 2.009..... | 300 € |
| 2.010..... | 350 € |
| 2.011..... | 400 € |
| 2.012..... | 450 € |
| 2.013..... | 500 € |

Cantidad Variable según absentismo:

| FALTAS EN EL AÑO | 2.009 | 2.010 | 2.011 | 2.012 | 2.013 |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| De 0 a 5 días de falta..... | 100 € | 150 € | 250 € | 350 € | 400 € |
| De 5 a 10 días de falta..... | 50 € | 100 € | 175 € | 250 € | 300 € |
| De 10 a 15 días de falta..... | 25 € | 50 € | 100 € | 150 € | 200 € |
| De 15 a 20 días de falta..... | 0 € | 50 € | 75 € | 100 € | 125 € |

A partir del 20 día de falta solo cobrara la cantidad fija ante expuesta según el año.

