

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo

Delegación Provincial de Almería

Anuncio

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la empresa URBASER, S.A. CONCESIONARIA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. DE ALMERÍA, Código Convenio 04000742011987, suscrito con fecha 12 de abril de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

Acuerda

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 25 de mayo de 2011.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA URBASER S.A. CONCESIONARIA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE R.S.U. DE ALMERÍA

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

a) Personal funcional y territorial.- El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa URBASER, S.A. que presten sus servicios en la contrata de Servicio de Limpieza Urbana y Recogida de Residuos

Sólidos Urbanos Limpieza de Playas que tiene suscrita dicha empresa con el Excmo. Ayuntamiento de Almería, independientemente de cuál sea el modo de gestión del mismo.

b) Temporal.- La duración del presente convenio se pacta por tres años, desde el 1 de enero de 2.009 hasta el 31 de diciembre de 2011, teniendo todos sus efectos salariales carácter retroactivo al 1 de enero de 2.009, salvo aquellos conceptos que se pacte lo contrario.

Artículo 2. Denuncia.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 86,2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio se prorrogará por períodos anuales si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes, que deberá ser formulada con al menos, un mes de antelación a la fecha en que, finaliza el período de vigencia pactado.

De acuerdo con lo establecido en el punto 3 del mismo precepto legal, denunciado el convenio y en tanto que nos se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor su contenido normativo.

Artículo 3. Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de la parte social (2 de UGT y 2 de CCOO, según representatividad en el comité de empresa) y cuatro representantes de la Empresa. Los miembros de dicha Comisión Paritaria deberán a ser posible, haber sido miembros de la Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la Comisión Paritaria, antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de medidas legales de presión. A los miembros de la Comisión Paritaria pertenecientes al Comité de Empresa no se les computarán las horas utilizadas en las reuniones de la misma en detrimento de las que legalmente tienen establecidas como miembros del Comité de Empresa. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán adoptados por votación entre sus miembros y tendrán carácter vinculante para la totalidad de las representaciones acreditadas en la misma, cuando sobre el asunto de que se trate exista acuerdo de al menos la mitad más uno de sus componentes.

Artículo 4. Derecho supletorio y vinculación a la totalidad.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el CONVENIO GENERAL DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA,

TRATAMIENTO y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS y LIMPIEZA y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO publicado en el B.O.E. de 7 de marzo de 1996 y disposiciones que la desarrollen y complementen.

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

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas, de jornada, sociales o de cualquier retribución establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas, incluso el judicial.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en computo anual superen las aquí pactadas.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas en su integridad aquellas situaciones individuales o colectivas que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de las mejoras contenidas en el presente Convenio.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Artículo 7. Clasificación del personal, promoción interna y bolsas de promoción.

A) Clasificación profesional.

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con las definiciones de grupos y categorías contempladas en el capítulo V del Convenio General de Limpieza Pública, considerando categorías asimiladas, a los efectos del art. 5 del señalado convenio, a peón, los diferentes tipos de peón contenidos en las tablas salariales, así como asimiladas a conductor-maquinista, los diferentes tipos de conductor contenidos en las tablas salariales, a excepción de los conductores de 2ª, cuyas funciones quedan definidas como: aquel trabajador que tenga a su cargo la conducción y manejo de vehículos con un carga máxima de 3.500 kgs,

realizando labores auxiliares e inherentes al servicio asignado y complementarias a labor de conducción y se responsabilizará de la adecuada conservación del vehículo que se le asigne, estando en posesión del permiso de conducción tipo B, prestará servicios entre otros en los siguientes:

- Servicios de satélite: furgón movimiento contenedores lateral. Estos vehículos y equipos compuestos por un conductor de 2ª, son los encargados de trasladar aquellos contenedores situados en las calles estrechas e inaccesibles para los camiones de recogida de residuos y trasladarlos a zonas donde el camión de la recogida pueda proceder a su descarga.

Para ello se desplazan a una de dichas calles, se sitúan en uno de los puntos de recogida asignados y el trabajador se baja del vehículo para operar desde la calle introduciendo la basura que hay alrededor del contenedor dentro del mismo. Inmediatamente después el trabajador procede a la carga del contenedor lleno por medio de un mando a distancia, operando siempre desde fuera de la cabina del vehículo muy cercano a la zona de carga, verificando que ésta se realice con normalidad. Después fija el contenedor al vehículo por medio de una eslinga para que no se mueva durante el desplazamiento. Una vez efectuada la carga del contenedor, el equipo se traslada a la zona que tiene indicada para descargarlo y que el camión pueda proceder a recogerlo para volver a dejarlo de nuevo en su sitio, realizando la operación anteriormente indicada a la inversa.

- Servicios de Apoyo: furgón caja abierta y plataforma. Estos equipos están compuestos por un conductor de 2ª y un peón y son los encargados de colocar los residuos que hay alrededor de los contenedores en su interior. Deben de ir por delante del camión de la recogida de residuos. En caso de falta de capacidad de los contenedores o que estos se encuentren ya descargados, este servicio se encargaría de retirar el residuo y cargarlo en el vehículo de apoyo. Tanto el conductor de 2ª como el peón trabajan conjuntamente en las labores de acoplar, retirar y cargar en el vehículo todo tipo de residuos que se encuentre alrededor de los contenedores incluidos los enseres

- Servicios de recogida de papeleras con furgón de caja abierta: estos equipos están compuestos por un conductor de 2ª y su cometido es el de mantener en correcto estado de vaciado de las papeleras de las zonas de mayor tránsito peatonal.

Los residuos recogidos de las mismas se cargan en bolsas en el furgón.

La categoría reconocida para la prestación de los servicios de brigada en el puesto de conductor, aunque se realicen con vehículos de menos de 3.500 kg, será la de conductor 1ª.

B) Promoción interna.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen el derecho y la obligación de perfeccionarse profesionalmente para el mejor desempeño de sus funciones. Por ello la empresa se compromete a establecer un sistema de formación y organizara los cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación de los trabajadores tanto a funciones de categoría superior como las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. Dicha formación, la aptitud y demás valoraciones objetivas serán a tener en cuenta a la hora de la promoción, esta formación siempre será para aquellos trabajadores que voluntariamente la soliciten.

Los trabajadores tendrán derecho a la promoción en los puestos de trabajo en lo que a esta materia se refiere en el Convenio General de Limpieza Pública.

Las promociones estarán presididas por un tribunal, compuesto por:

- Presidente y tres vocales técnicos propuestos por la empresa.
- Tres vocales designados por el Comité de Empresa.

Este tribunal será el responsable de la convocatoria de las pruebas, incluyendo los detalles de las mismas, temas sobre los que versaran y fecha de realización. Las pruebas de promoción se anunciarán a través de los tablones de anuncios, con una antelación mínima de 15 días a la fecha de los exámenes. Los interesados en la promoción lo comunicarán a sus mandos respectivos.

El personal de plantilla tendrá derecho a igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta, que se produzcan en la empresa.

Las condiciones exigidas para el ascenso o cobertura de vacantes en los distintos grupos profesionales son las siguientes:

1. Serán de libre designación de la empresa las siguientes categorías profesionales:

A) Grupo de técnicos: Todas.

B) Grupo de administración: Jefe de administración 1ª y 2ª

C) Grupo de mandos intermedios: Encargado General o Jefe de Servicios, Sub-encargado general, Inspector de Distrito, Jefe de Taller y Jefe de Almacén y Mantenimiento.

2. Ascensos por promoción interna:

A) Grupo mandos intermedios: Capataces y Maestro de Taller

B) Grupo administración: Oficial admón. 1ª y 2ª y auxiliar admón.

C) Taller: Oficial 1ª y 2ª.

D) Servicios: Conductor 1ª y Conductor 2ª.

E) Peón especializado.

F) Peón taller. Dentro de éstas, en las que correspondan a puestos de trabajo en el almacén, se les dará preferencia a aquellos que tengan algún grado de minusvalía

3. A los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad y estén afectados por incapacidad parcial o total para su profesión habitual, siempre que conserven la capacidad exigible para el ejercicio de la función de las expresadas Categorías se le adecuara al puesto de trabajo más idóneo a través de la COMISIÓN DE SALUD LABORAL.

Las vacantes que se produzcan en las categorías antes citadas como de promoción interna se cubrirán al 100% con el personal de la plantilla por sistema de examen de capacitación y donde la antigüedad primara solo en igualdad de puntuación. Igualmente se primaran los cursillos de formación realizados por el trabajador. Sólo en el caso de que la convocatoria quedara desierta por no haber superado ningún aspirante la puntuación mínima en los exámenes de capacitación, podrá recurrirse a personal externo.

Dada la promoción interna regulada en el presente artículo, el trabajador que permanezca ciento ochenta días ocupando un puesto de trabajo de superior categoría a la que tenga reconocida, no podrá optar a la citada categoría más que en el proceso de promoción regulado en este artículo para el caso de existencia de vacantes definitivas.

C) Bolsas de promoción.

Cualquier sustitución por vacante temporal existente en categoría superior a peón se realizará por los trabajadores que hayan superado los exámenes de promoción sin que hubiera obtenido la plaza.

En el caso de un trabajador estuviera en varias bolsas de promoción, deberá realizar la primera sustitución que se surja independientemente de en qué bolsa, permaneciendo en la misma hasta su terminación, pasando de turno en dicha bolsa, pero manteniendo el orden en las restantes. En el caso de renuncia o incumplimiento de la sustitución se excluirá de la bolsa de promoción.

A partir de la existencia de vacantes, se iniciará el proceso de promoción interna regulado en el apartado anterior en el plazo máximo de un mes, convocándose al menos tantas plazas como vacantes definitivas existan más un número igual a las necesidades de vacantes temporales que se prevean en el servicio (excepto en

los servicios y puestos que no requieran la cobertura de absentismo y vacaciones)

Artículo 8. Modificación de las condiciones de trabajo.

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo referidas a: Jornadas de trabajo, Horario, Régimen de trabajo a turnos, Sistema de trabajo y rendimiento, así como la movilidad funcional, requerirá en todo caso la conformidad del Comité de Empresa. Se establece que en ámbito de aplicación de este Convenio no habrá movilidad geográfica.

Artículo 9. Garantía de empleo.

En caso de finalización o resolución del contrato administrativo suscrito entre la empresa y el Ayuntamiento de Almería, no quedará extinguida la relación laboral de los trabajadores, subrogándose el nuevo titular o el propio Ayuntamiento en los derechos y obligaciones vigentes, en ese momento, con expreso reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 10. Reserva de plaza.

La condena de un trabajador de URBASER S.A. a pena privativa de libertad puede dar lugar, una vez finalizada dicha condena u obtenido por el trabajador el régimen penitenciario abierto, a su admisión en la empresa, a criterio conjunto del comité de empresa y empresa

La simple detención de un trabajador, aunque conlleve su procesamiento, no dará lugar a resolución de contrato de trabajo si no resulta condenado penalmente en el correspondiente procedimiento judicial.

No estarán afectados por este artículo los casos en que la empresa utilice la vía del despido disciplinario.

Artículo 11. Suspensión temporal del permiso de conducir.

En el caso de que un conductor de URBASER resulte sancionado, judicial o administrativamente, con la suspensión temporal del permiso de conducir, como consecuencia de hechos acaecidos con ocasión de la conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, salvo que el motivo de la sanción sea por estado de embriaguez y consumo de sustancias psicotrópicas, será adscrito preferentemente al servicio de lavadero mientras este exista en la empresa o a un a un puesto de trabajo alternativo, percibiendo la retribución correspondiente a su categoría de conductor durante el tiempo que dure dicha suspensión.

Si tal contingencia se produce con ocasión de la conducción de un vehículo que no sea propiedad de la empresa, ésta le garantiza un puesto de trabajo hasta que

cese tal situación, momento en el que será repuesto en las funciones y cometidos propios de su categoría de conductor.

La empresa, bien directamente o mediante la contratación de una póliza de seguro, se compromete a asumir las responsabilidades económicas de toda índole, incluso frente a terceros, exigibles a cualquier conductor a su servicio por hechos acaecidos durante la ejecución del mismo, siempre y cuando no sea por estado de embriaguez y consumo de sustancias psicotrópicas.

Artículo 12. Indumentaria.

Las partes acuerdan durante la vigencia del presente Convenio respecto a la cantidad y calidad de las prendas de trabajo que estas serán homologadas y el color del vestuario será tipo URBASER, debiendo adecuarse el tejido de las mismas a la estación del año.

Conductor:

Invierno: Un anorak o traje de agua, dos camisas, dos chalecos, dos pantalones, un jersey y un par de zapatos homologados.

Verano: Dos camisas, dos pantalones y un par de zapatos homologados.

Mecánico:

Invierno: Dos monos, un par de botas homologadas y un anorak o traje de agua.

Verano: Dos monos y un par de botas homologadas.

Peón:

Invierno: Un anorak o traje de agua, dos camisas, dos chalecos, dos pantalones, un par de botas o zapatos, una gorra y un jersey.

Verano: Dos camisas, dos pantalones y un par de zapatos o botas.

El anorak, el traje y botas de agua tendrán una duración de dos años, entregando alternativamente cada año una de ellas.

Al personal de playas, debido a las condiciones en que realizan su trabajo, se le dotará del vestuario adecuado preferiblemente de tejido y calzado ligero homologado.

La empresa, previo informe del Comité, repondrá las prendas deterioradas por el uso, siempre que ésta sea la causa del deterioro.

Todo el personal que disponga de dicho vestuario tendrá la obligación de ir

correctamente uniformado a partir del 5º día de su entrega, pudiendo la empresa hacer uso de su facultad sancionadora por incumplimiento de lo anterior, previa comunicación al Comité de Empresa del recurso a tal medida.

La indumentaria de invierno será entregada en la segunda quincena del mes de septiembre y la de verano en la segunda quincena del mes de marzo.

A partir del segundo año de vigencia de éste Convenio, cuando se entregue un nuevo uniforme por parte de la empresa, el trabajador deberá devolver la uniformidad anteriormente entregada.

Al causar baja definitiva en la empresa, el trabajador estará obligado a devolver la totalidad de la ropa de trabajo.

Artículo 13. Jornada y horario de trabajo.

Se establece una jornada laboral máxima de 35 horas semanales, para todo el personal excepción hecha de aquellos trabajadores que sean contratados a tiempo parcial para prestar servicios durante los domingos, así como durante las vacaciones, ausencias, etc. Cuyo régimen de jornada vendrá determinada por el propio contrato y no excederá de 35 horas como máximo.

La jornada laboral diaria incluirá como tiempo de trabajo efectivo, un descanso de 20 minutos que tendrá lugar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, para el turno de mañana a las 9 horas, para el turno de tarde a las 17 horas y para el turno de noche a las 1:30 horas aproximadamente.

El personal que preste sus servicios en el turno de noche y exclusivamente durante los días 24 y 31 de diciembre de cada año, iniciará su jornada de trabajo a las 16 horas; no obstante se podría adelantar en 1 hora, siempre y cuando no haya impedimento por parte del Ayuntamiento.

El personal de limpieza de playas, tendrá durante el invierno el mismo horario que el resto del personal y en verano se negociará entre empresa y Comité, con un mes de antelación a la prestación del mismo.

Todas estas jornadas se entienden de lunes a sábado ambos inclusive excepto la jornada del personal administrativo tendrá carácter continuado y su horario durante el presente año será de 8:00 horas a 15:00 horas de lunes a viernes.

Para el 2011:

Servicios invierno

Servicios noche

- Recogida nocturna: 22 h.



- Limpieza viaria (Maquinaria y cubas): de 22 H a 4. h.
- Taller: de 22 h. a 4 h.

Servicios mañana.

Todo: De 6 h. a 12 h. (De lunes a sábado ambos inclusive excepto taller que será de 7 h. a 13 h.)

Servicios tarde

- Todos: de 14 h. a 20 h.

Servicios verano

Servicios noche

- Recogida nocturna: 23 h.
- Limpieza Viaria (Maquinaria y Cubas): de 23 h. a 5 h.
- Taller: de 23 h. a 5 h.
- Playas: de 23,30 a 5,30 h.

Servicios mañana

Todos: de 6 h. a 12 h. (De lunes a Sábado ambos inclusive excepto taller que será de 7 h a 13 h).

Servicios tarde

Todos: de 14 h. a 20 h.

El horario del vigente convenio será el aquí reflejado, excepto para el sábado que se reducirá en 60 minutos del final de la jornada.

Se respetarán, los horarios pactados individualmente o colectivamente vigentes en la actualidad, distintos a los aquí pactados, siempre que resulten más ventajosos para el trabajador.

Como excepción a lo dispuesto en el art. 8 y dado el carácter público del servicio y la titularidad del mismo por parte del Excmo. Ayuntamiento, la empresa, a petición del Excmo. Ayuntamiento de Almería, podrá modificar los horarios señalados, debiendo comunicarse a la representación de los trabajadores con la debida antelación dicha modificación, con la información y explicación correspondiente a la misma.



Artículo 14. Trabajo en domingos y festivos.

El trabajo en festivos tendrá el incremento salarial previsto en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Respecto del trabajo en domingos los pluses previstos en las tablas salariales del presente Convenio, solo serán de aplicación en el caso de que presten servicios en el citado día por parte del personal cuya jornada sea de lunes a sábado. Estos trabajadores que trabajen en los citados días tendrán una jornada de cinco horas y disfrutarán su descanso semanal de martes a sábado.

Al objeto de poder garantizar la correcta prestación del servicio en días festivos, y ante la escueta regulación que establece el Art. 21 del vigente convenio colectivo, el cual se limita a señalar un incremento económico para el caso de que dicho servicio sea prestado por personal de lunes a sábado, frente a las necesidades organizativas del servicio, se requiere saber con antelación al festivo el personal voluntario con el que se puede contar para dicho servicio, se hace necesario articular un procedimiento que conjugue estas necesidades organizativas con el cumplimiento del citado Art. 21, por lo que a tal efecto, para la prestación de servicios en festivos se aplicará el siguiente procedimiento:

Con antelación de 10 días a cada festivo, se expondrá un listado para que, con carácter voluntario, aquel personal de lunes a sábado que quiera prestar servicio en el festivo indicado, se apunte al mismo. Dicho listado estará abierto durante cinco días.

Transcurridos los cinco días hábiles, el listado quedará cerrado, no pudiendo adscribirse más personal voluntario al festivo. Se valorarán situaciones excepcionales que hayan imposibilitado al trabajador apuntarse al listado en plazo.

Con objeto de una mayor efectividad y optimización del rendimiento del servicio de festivos, la empresa seleccionará al personal dentro de aquel venga prestando habitualmente las funciones y puesto de trabajo que requieran los servicios concretos del festivo, además los sucesivos festivos serán repartidos entre el personal apuntado para que no siempre lo realicen los mismos.

En el caso de que el personal adscrito/contratado no se presente al trabajo sin el justificante correspondiente se le aplicará la normativa vigente.

Artículo 15. Trabajos extraordinarios de limpieza de playas y en feria.

Los trabajos extraordinarios se ejecutarán contratando al personal necesario, con preferencia para la contratación, del personal eventual que hasta la fecha venía prestando servicios con carácter temporal y que no estaban incluidos en la bolsa de trabajo.

Debido al exceso de trabajo que se produce como consecuencia del mayor volumen de residuos que genera la celebración de la Feria de Almería y con el fin de evitar la realización de horas extraordinarias durante esos días, se crea, con carácter consolidado, un Plus de Feria consistente en las percepciones económicas que se establecen en las Tablas salariales anexas.

Artículo 16. Vacaciones.

Las vacaciones anuales reglamentarias del personal afectado por el presente Convenio, cualquiera que fuera su modalidad de contratación laboral, se fijan en 37 días naturales. Se disfrutarán por años naturales y no son sustituibles por compensación económica.

Las vacaciones se disfrutaran en seis períodos, de 37 días naturales cada uno de ellos, en el período comprendido entre marzo y octubre de cada año, de acuerdo con los cuadrantes que se confeccionen anualmente entre empresa y comité.

Se intentará en la confección de los períodos vacacionales que el inicio de las mismas no pueda coincidir con el fin de semana o víspera de festivo.

Con carácter general y dado las características de la empresa, de producción continuada, el período de vacaciones anuales retribuidas tendrá carácter rotativo respecto al calendario pactado. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes.

Para el caso de que algún trabajador reclamase el disfrute vacacional en un determinado período del calendario establecido y el turno ya estuviera completo, se efectuará un sorteo en el que se determinará que trabajador queda excluido del expresado turno. Este procedimiento será utilizado tantas veces como la contingencia se presente.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un complemento de vacaciones cuya cuantía viene reflejada en las tablas salariales, que les será abonado en la nómina correspondiente al periodo de disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas y anticipadamente a la fecha de inicio de las mismas.

Las vacaciones se disfrutaran en proporción al tiempo trabajado, computándose como tal el tiempo de permanencia en situación de baja por Incapacidad Temporal debida a enfermedad común, accidente o enfermedad profesional, así como cualquier otro período en que el trabajador haya justificado adecuadamente sus ausencias.

Si un trabajador incurre en Incapacidad Temporal durante el disfrute vacacional, esté será interrumpido por un periodo máximo de diez días, los cuales serán disfrutados posteriormente mediante acuerdo entre trabajador y Empresa.

Como principio general, el calendario de vacaciones se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y Comité, durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año anterior a su disfrute.

Artículo 17. Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que concurran los requisitos legalmente establecidos, a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

1. Veinticinco días por matrimonio.
2. Dos días por matrimonio de hijos o hermanos, si se celebra tanto en la localidad como en la provincia donde se ubique el centro de trabajo y tres días si tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
3. Tres días por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos en primer grado, si este se produce en la localidad y en la provincia donde radique el centro de trabajo y cinco días si el suceso tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
4. Un día por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos de segundo grado, siempre que el hecho causante se produzca en la localidad y provincia donde radique el centro de trabajo y tres días si tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
5. Un día por fallecimiento de sobrinos.
6. Cinco días por nacimiento de hijos y seis si concurriese enfermedad grave.
7. Cinco días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o nietos y siete días en caso de que tales eventos se produzcan fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo.
8. Tres días por traslado de domicilio.
9. Por el tiempo necesario para efectuar los trámites precisos para la renovación de los permisos de conducir de las clases C, D y E. El personal con categoría profesional de conductor de 2ª y peón especialista tendrá derecho al mismo tipo de permiso para la renovación de la clase B. Los costes de la renovación del Carnet de conducir que el trabajador utilice para la realización de su trabajo en la empresa serán sufragados por la empresa, previa justificación de los mismos.
10. Un día por asistencia a juicio.
11. Cuatro días por revisión médica del cónyuge, padres, hijos y del propio trabajador cuando sea preciso el desplazamiento a otra provincia.

12. Treinta días por adopción de hijos.
13. Treinta días si un trabajador queda viudo y tiene hijos menores o disminuidos a su cargo.
14. Cuatro de asuntos propios, previa comunicación a la empresa. En ningún caso podrá haber más de dos trabajadores disfrutando dichos permisos simultáneamente.
15. Un día por fallecimiento de abuelo/a.
16. Un día de asistencia a cualquier requerimiento inexcusable.
17. Tres días por revisión médica propia cuando se produzca una intervención quirúrgica en un centro médico distinto a la seguridad social, y los medios que ponga la empresa a disposición del trabajador.

Los permisos retribuidos a que el personal tenga derecho serán abonados como realmente trabajados.

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

Artículo 18. Licencias sin sueldo.

La empresa, con audiencia de los representantes sindicales de los trabajadores y por asuntos diferentes a aquellos que dan derecho a permisos retribuidos, podrá conceder al personal que lo solicite hasta 15 días de licencia sin sueldo al año.

Dicha licencia podría ampliarse por la empresa, en función de las causas de la solicitud del trabajador y con audiencia de los representantes de los trabajadores, hasta tres meses.

Los días que se soliciten deberán serlo con una antelación mínima de quince días a la fecha de su disfrute, salvo caso de urgente necesidad y no serán acumulables al período de vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 19. Excedencias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo con más de un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por un período de tiempo que no será inferior a un año ni superior a cinco.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la Empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máximo de treinta días.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado por escrito con una antelación mínima de treinta días, causando baja definitiva en la Empresa el trabajador que no la hubiera solicitado con la antelación que se indica.

El excedente podrá reincorporarse a la Empresa y con su categoría profesional antes de la fecha prevista y a partir del primer año de excedencia, debiendo en todo caso solicitarlo a la Empresa con una antelación de treinta días. El excedente podrá solicitar ampliación de su excedencia (siempre que no sea superior a cinco años) debiendo comunicarlo a la Empresa en el plazo de treinta días antes de la expiración de dicha excedencia.

Disfrutado ya por un trabajador un período de excedencia, éste no podrá ejercitar nuevamente tal derecho a no ser que hubieran transcurrido como mínimo tres años contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Todo trabajador que cubra una excedencia de categoría superior a peón no consolidará dicha categoría, aún superando los 180 días, volviendo a su categoría de origen una vez finalice dicha excedencia.

En el caso de que el trabajador excedente causara baja definitiva en la Empresa, el operario que cubre la excedencia consolidaría la categoría que estaba cubriendo, a no ser que, por la diversidad del servicio, tuviese derecho a dicha consolidación otro trabajador de la plantilla.

Artículo 20. Censos.

La empresa confeccionará anualmente un censo de trabajadores que será entregado a la representación legal de los mismos, respetando los límites establecidos en la legislación vigente.

Asimismo, se entregará representación legal de los trabajadores un censo consistente en un listado ordenado por razón de la antigüedad del trabajador en la categoría que ostente dentro del centro de trabajo.

Artículo 21. Rotatividad.

A) Rotatividad General.

Los trabajadores, de forma individual, podrán acordar con la empresa el acceso a un puesto de trabajo no sujeto a rotación, quedando fuera del listado tanto el trabajador como el puesto que en el mismo tuviera. En tal caso, el listado del nuevo rotativo será negociado entre la empresa y el Comité.

El servicio de recogida de basuras permanecerá en el rotativo.

Los conductores y los peones se atenderán al rotativo que se negocie entre

empresa y Comité. No obstante, los trabajadores podrán efectuar entre sí los cambios que crean convenientes previa comunicación y autorización por parte de la Empresa.

La denegación de dicho cambio por parte de la Empresa será justificada y comunicada su causa por escrito. Con carácter general, la confección del rotativo se llevará a cabo un plazo máximo de treinta días contados a partir de la fecha en que se inicien las conversaciones para su elaboración y los desacuerdos que pudieran existir entre empresa y Comité serán sometidos, dentro de este mismo plazo, al arbitraje de un tercero en la forma prevista en el Artículo 1820 y siguientes del Código Civil o en la Ley 36/1988 de 5 de diciembre, de Arbitraje, de tal modo que el recurso a este procedimiento excluye cualquier otra medida que, legalmente, pudiera ser adoptada.

El rotativo que se establezca, sea cual fuere el procedimiento utilizado, será el resultante de mantener la misma mecánica de variación pero modificada en el sentido de que, en los puestos de la relación, no figurará el ya implantado ni tampoco los trabajadores excluidos del mismo.

Los conductores y peones rotaran cada dos meses.

B) Rotativo y puestos de trabajo de Conductores 2ª.

Se establece un rotativo entre los conductores de 2ª, en las siguientes condiciones:

- Quedarán en turno fijo los siguientes vehículos: 4 unidades Satélite en turno de noche (furgón de movimiento de contenedores lateral), 4 unidades de apoyo en turno noche (furgón caja abierta y plataforma).
- Entran en rotativo el resto de servicios de la siguiente forma: 2 unidades satélite en turno de noche (furgón de movimiento de contenedores lateral) , 2 unidades de apoyo en turno noche (furgón caja abierta y plataforma), 2 unidades de recogida de papeleras en turno de mañana con vehículo de caja abierta, 2 unidades de recogida de papeleras en turno de tarde con vehículo de caja abierta, alternando la jornada con servicios de satélite (furgón de movimientos de contenedores lateral), para la colocación de contenedores en el Paseo de Almería.
- Los actuales servicios fijos de conductores de 2ª, pasarán al rotativo una vez existan vacantes definitivas en el mismo.
- El rotativo de conductores de 2ª no conlleva el abono de plus de rotativo alguno.
- Los actuales conductores de 2ª, entrarán si así lo desean en el turno rotativo anteriormente descrito, de acuerdo con la definición de funciones establecida en el artículo 7.a).

Para la cobertura de vacantes de conductores de 2ª, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del presente convenio, se cubrirán por promoción interna, debiendo agotarse previamente la bolsa de promoción interna de conductores de 2ª existente, correspondiente al anterior proceso de promoción interna de Mayo 2004.

Artículo 22. Turno de reserva.

Los conductores adscritos al llamado “turno de reserva” cubrirán las bajas por enfermedad que se produzcan al 50 por ciento de las mismas, una vez transcurrida la primera semana y de modo alterno. El 50 por ciento restante lo cubrirá el resto de los conductores no adscritos a dicho turno, cobrando por la posible movilidad que produzca la cobertura de estas bajas y entendiéndose que los conductores adscritos a recogida de basuras no podrán cubrir otro servicio distinto. La posible movilidad podrá igualmente afectar a los peones.

En ningún caso se designará al reserva para un servicio completo salvo para las sustituciones previstas en el párrafo anterior.

Actuará en situaciones concretas como por ejemplo, traer o llevar algún vehículo a talleres externos, vaciar un camión cargado, organizándose de forma que, en ningún caso se dejará a propósito un camión cargado solo para que lo descargue el turno de reserva, y actuará también en riesgos o situaciones de fuerza mayor.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y en cuanto a los cometidos específicos de los conductores del turno de reserva, será de aplicación lo establecido en los artículos 5.c) y 20 del Estatuto de los Trabajadores y Artículo 8 del presente Convenio.

Capítulo III. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 23. Seguridad e higiene en el trabajo.

Con independencia de las competencias que en esta materia atribuye a los Comités de Empresa el Artículo 64.1.8.b) del Estatuto de los Trabajadores y de los derechos y obligaciones de estos regulados en los artículos 4.2.d), 5.b) y 19 del mismo Cuerpo Legal, se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995 de 8 de noviembre de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, a fin de proceder a la constitución y regular el funcionamiento de la Comisión de Salud laboral en el trabajo.

Todos los acuerdos de la Comisión de Salud Laboral serán de obligado cumplimiento.

Capítulo IV. Mejoras sociales no salariales.

Artículo 24. Ayuda social.

A los trabajadores con hijos discapacitados psíquicos y físicos les serán abonados, en el año 2009, 68,82 € mensuales y 517,02€ en el mes de diciembre. En el año 2010 las cantidades serán de 69,85 €, y 524,78€ respectivamente. Para el 2011, las cantidades se revisarán con el IPC real de dicho año.

A partir de la publicación de éste Convenio, se abonarán las cantidades del párrafo anterior, al trabajador que tenga al cónyuge a su cargo y se encuentre en situación de Discapacidad psíquica o física.

La bolsa escolar y la de enseñanza no obligatoria, se fundirán en una sola cuyo importe ascenderá a la cuantía de 27.584 € para el 2009 y de 27.997,68 € para el 2010, siendo revisado en el 2011 con el IPC real de dicho año. En cuanto a la distribución de las expresadas bolsas escolares se estará a lo que acuerde la empresa y la Comisión de Asuntos Sociales, entregándose la documentación acreditativa del 15 de septiembre al 15 de octubre y pagándose con la nomina correspondiente al mes de octubre.

Se crea una bolsa de 3.447€ anuales, para el 2009 destinadas como ayuda a los hijos de los trabajadores que estén realizando estudios universitarios a repartir entre los mejores expedientes académicos. En el 2010 la bolsa será de 3.498,65€ y el 2011 se revisará con el IPC real de dicho año.

La empresa entregará una bolsa de Navidad a cada trabajador. Se establece el valor de la cesta de navidad en un importe 47,54€ (IVA no incluido). Un miembro del Comité de Empresa y uno de la dirección elegirán la Cesta de Navidad.

Artículo 25. Fondo social.

La empresa dotará durante la vigencia del presente convenio un Fondo Social por importe de 9.000,00€, dejando una parte sin repartir para contingencias especiales.

Para la administración, seguimiento, aplicación y funcionamiento en los casos que corresponda del Fondo Social, establecido en el presente Convenio Colectivo, se crea la Comisión que designe el comité de empresa, referida en el artículo 3º. Tomará decisiones por mayoría simple, reuniéndose siempre que sea necesario.

La Comisión, dará cuenta a los trabajadores en el mes de Enero de cada año, del movimiento de fondos, ingresos, pagos que presente la cuenta corriente poniendo a disposición de los trabajadores los documentos acreditativos.

La solicitud y concesión de las ayudas que pudieran derivarse del Fondo Social se regulará por las siguientes normas:

A) Las ayudas deberán solicitarse por escrito a la Comisión de Asuntos Sociales.

B) Para tener derecho a las ayudas del Fondo Social, deberán acreditarse fehacientemente y con los documentos que procedan, la necesidad extraordinaria y urgente de alguna ayuda económica especial con motivo de intervenciones quirúrgicas, adaptación de prótesis, enfermedades, accidentes o cualesquiera que supongan gastos que no sean debidamente cubiertos por la Seguridad Social y otros organismos que correspondan y que el trabajador se encuentre en situación económica que le imposibilite frente a tales eventualidades. También será motivo de solicitud de ayuda, situaciones de pérdida de vivienda o enseres por incendios o catástrofes que ocasionen daños que no puedan ser sufragados por el trabajador afectado, así como todos aquellos de análoga naturaleza que a juicio de la Comisión procedan.

C) Será motivo de reintegro de las ayudas económicas percibidas:

1. La falsedad demostrada en algunos de los extremos de la solicitud planteada o de los documentos aportados.

2. El habersele concedido al trabajador ayudas por organismos o entidades públicas, de cuantía superior o suficiente para hacer frente a la eventualidad presentada.

D) El Fondo Social, así como los componentes de la Comisión, solo podrán ser disueltos por decisión conjunta entre Empresa y Comité de Empresa.

Artículo 26. Seguro de vida e invalidez.

La empresa mantendrá la póliza suscrita para la cobertura de las siguientes contingencias:

a) En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los beneficiarios designados por el trabajador fallecido o en su defecto, aquellos que determina el Régimen General de la Seguridad Social, causarán derecho al percibo de una indemnización de 16.304,13€.

b) En caso de Invalidez Permanente en grado de Total para la profesión habitual o Absoluta, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización para el trabajador afectado será de 9.782,51€.

c) La indemnización en caso de Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, será 16.304,19€.

En todos los casos antes enumerados las cantidades a percibir por el trabajador afectado o, en su caso, por las personas que deje designadas, lo serán con independencia de las prestaciones indemnizaciones o subsidios que legalmente

les corresponda percibir.

Para las contingencias previstas en los tres apartados que preceden una vez declaradas oficialmente, o en su caso, en sentencia firme, si la Compañía de Seguros no hubiera procedido al pago de las cantidades estipuladas en el plazo de dos meses, la empresa anticipará el 75 por 100 de la cuantía de las mismas.

Con independencia de lo anterior, la empresa, para las contingencias que a continuación se describen y al margen de los derechos económicos que, conforme al párrafo anterior, correspondan legalmente, abonará al trabajador o a sus causahabientes en su caso, las siguientes cantidades en concepto de indemnización:

- a) Por muerte natural del trabajador 10.434,13€.
- b) Por situación declarada de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 2.608,67€.
- c) Por situación declarada de Invalidez Permanente en grado de Absoluta para todo tipo de trabajo, no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 6.521,67€.
- d) Por situación declarada de Gran Invalidez no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 9.782,51€.

Este Artículo podría desaparecer a cambio de un plan de pensiones que se estudiaría entre empresa y Comité.

Artículo 27. Indemnización económica por jubilación.

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

Si la antigüedad que ostenta en el momento de la jubilación es de cinco años, la indemnización será de 600,00€.

Por cada año que exceda de los cinco la indemnización será de 150 €, hasta un máximo de quince años de servicios.

A partir de una antigüedad superior a los quince años la indemnización consistirá en una cantidad única y no acumulable

a las anteriores de 3000,00€.

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

- Jubilación a los 60 años, 12.000,00 €.
- Jubilación a los 61 años, 10.500,00 €.
- Jubilación a los 62 años, 8.000,00 €.
- Jubilación a los 63 años, 6.500,00 €.
- Jubilación a los 64 años, 5.000,00 €.

En caso de jubilación parcial, las cantidades señaladas se abonarán en proporción al porcentaje de jubilación efectiva.

Estas cantidades indemnizatorias en ningún caso tendrán el carácter de pensión.

Artículo 28. Jubilación Anticipada.

a) Jubilación especial a los 64 años.

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

b) Jubilación parcial.

- El cumplimiento de los requisitos establecidos en la legislación vigente para el acceso a este tipo de jubilación (art. 116.2 de la LGSS) deberá acreditarse, con los certificados o informes de la entidad gestora correspondiente, junto con la solicitud de jubilación anticipada que deberá presentarse con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación.
- El interesado no deberá encontrarse en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en la legislación vigente al inicio de la jubilación parcial anticipada.
- El porcentaje de jubilación parcial sería el máximo permitido por la regulación legal en cada momento y la concreción de la prestación a realizar por el jubilado

parcial se instrumentaría mediante el pertinente contrato a tiempo parcial.

- El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.
- La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Para estos contratos de relevo, se recurrirá, siempre que cumplan los requisitos legalmente establecidos y en concreto la situación legal de desempleo en los periodos de inactividad, a los trabajadores fijos discontinuos señalados en el artículo 40 y según el orden de llamamiento establecido. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.
- La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.
- El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.
- La extinción del contrato a la edad ordinaria de jubilación expuesta en párrafo anterior determinará la existencia de vacante, que se cubrirá de acuerdo con el sistema de promoción interna contemplado en el presente convenio.
- Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que como consecuencia de accidente de trabajo se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan durante el período en que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios efectivos profesionales para la empresa.
- En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de

proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

c) Normativa aplicable.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre jubilación anticipada, por lo que caso de modificación o derogación normativa, se reunirá la comisión paritaria del convenio al objeto de adaptar el convenio colectivo a tal normativa.

Artículo 29. Jubilación Ordinaria.

Todo trabajador al cumplir la edad de jubilación ordinaria establecida por la legislación vigente pasará obligatoriamente a la condición de jubilado, excepto en aquellos casos que no tenga las cotizaciones necesarias o no cumpla los requisitos necesarios para la misma, en cuyo caso podría continuar hasta el mismo día de alcanzarlas.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre jubilación, por lo que caso de modificación o derogación normativa, se reunirá la comisión paritaria del convenio al objeto de adaptar el convenio colectivo a tal normativa.

Artículo 30. Trabajos de inferior categoría por capacidad disminuida.

El trabajador que sea declarado en situación de Invalidez Permanente en grado de Parcial y que, por esta causa, no pueda continuar en el desempeño de los cometidos que tuviera asignados de acuerdo con su categoría profesional, tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo acorde con sus aptitudes físicas, con reconocimiento por parte de la empresa de la categoría profesional adecuada al puesto que ocupe y respetándosele el salario y complementos del mismo que viniera percibiendo en su anterior puesto de trabajo.

Con el fin de que la adecuación del salario que perciba en su anterior categoría profesional respecto al de la nueva se vaya produciendo escalonadamente y de la forma menos gravosa posible, los incrementos retributivos que se pacten anualmente le serán hechos efectivos a razón del 50 por ciento del importe que suponga dicho incremento para la categoría profesional que ostentase antes de ser declarado en la expresada situación de Invalidez, en el primer año y de un 25 por ciento en los sucesivos incrementos, hasta que los mismos sean igualados por la retribución de la nueva categoría asignada.

Artículo 31. Mejoras voluntarias en casos de IT.

La empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal la diferencia existente entre la prestación económica que les corresponda percibir del Régimen General de la Seguridad Social y el 100 por

cien de su salario real desde el primer día de la baja.

En la reunión anual prevista en el artículo 34 del Convenio se examinará por la Comisión el índice de absentismo correspondiente a los 12 meses inmediatamente anteriores y, a tenor de sus resultados, la propia Comisión podrá establecer los criterios correctores necesarios para la reducción del mismo, si fuese preciso.

Capítulo V. Derechos Sindicales.

Artículo 32.

La empresa reconoce los derechos sindicales de los trabajadores y el legítimo ejercicio de los mismos dentro de su ámbito y conforme a la normativa jurídica que los regula.

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

Por tratarse de materia cuya regulación queda sometida por el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación en Convenio Colectivo, se pacta expresamente la posibilidad de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes y en computo mensual, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Capítulo VI. Retribuciones.

Artículo 33. Pago mensual.

La empresa abonará el salario a sus trabajadores por mensualidades vencidas en los cuatro primeros días del mes siguiente al vencimiento y en la forma habitual. Cuando los tres primeros días de cada mes coincidan con festivo o fin de semana la empresa anticipará el pago para que, en ningún caso, exceda de la fecha pactada.

Artículo 34. Incremento salarial.

Para el 2009, se establece un incremento salarial del 0,8% sobre todos los conceptos retributivos de las tablas del año anterior, resultando las tablas adjuntas en el anexo I(salvo error u omisión en las mismas).

Para el 2010, se establece un incremento salarial del 1,5% sobre todos los conceptos retributivos de las tablas del año anterior, resultando las tablas

adjuntas en el anexo I (salvo error u omisión en las mismas).

Para el 2011, se establece un incremento salarial igual al IPC real del 2011 sobre todos los conceptos retributivos de las tablas del año anterior.

Artículo 35. Anticipos reintegrables.

Además de los dispuestos en el Artículo 29.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, la empresa libraré una cantidad, que se acuerda sea de 25.000,00€, la cual quedará disponible para la concesión a los trabajadores de anticipos reintegrables, sin interés.

La amortización de dichos anticipos comenzará a partir del cobro por el trabajador que lo perciba de la paga correspondiente al mes siguiente a fecha de su concesión. A medida que tales anticipos se vayan reintegrando, la empresa concederá nuevos préstamos hasta el límite de la cantidad existente en cada momento para esta contingencia.

Los anticipos dimanantes de dicho fondo serán reintegrados por los beneficiarios en un plazo no superior a diez meses.

El importe máximo anual que cada trabajador puede solicitar como anticipo será de 900,00€, ya sea de una vez o a través de varias solicitudes cuyo importe acumulado no supere la citada cifra de 900,00€. Los trabajadores que no hayan tenido un anticipo reintegrable tendrán preferencia en la concesión de los mismos.

No se podrá solicitar dichos anticipos durante el período en el cuál se le está deduciendo un anticipo solicitado y concedido anteriormente.

Artículo 36. Conceptos retributivos.

La retribución de los trabajadores de URBASER, de acuerdo con la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñen, estará compuesta por el salario base que se determina en las tablas salariales anexas y por los siguientes complementos salariales:

A) Personales.

Antigüedad: consistente en tres bienios al 5 por ciento y los quinquenios al 10 por ciento del salario base, vigente en cada momento, correspondiente a la categoría profesional que ostenta el trabajador con derecho a su percibo. Se abonará con la misma periodicidad que el salario base (12 mensualidades) y en las pagas de Verano y Navidad.

B) De puesto de trabajo.

1. Pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad: Se devengarán por día

efectivamente trabajado, siendo de carácter funcional y no consolidable y calculados sobre el salario base vigente en cada momento. Su distribución será la siguiente:

a) Servicio de recogida de basuras: Peón de Recogida y Peón Rotativo: Pluses penoso y peligroso 30% (Precio diario x 298 días / 12 meses) del salario base diario, independientemente de las funciones que estén desempeñando. Resto de las categorías: mismos Pluses 25% (Precio diario x 298 días / 12 meses) del salario base diario.

b) Limpieza pública diurna y nocturna: El personal de barrido con brigada, carretones y baldeo percibirán los Pluses penoso y tóxico en cuantía de un 25% (Precio diario x 298 días / 12 meses) para todas las categorías profesionales.

c) Los conductores del lavacontenedores, peones de lavacontenedores y peones especialistas percibirán, en concepto de Pluses penoso y peligroso, un 35% (Precio diario x 298 días / 12 meses) del salario base diario.

Las cuantías mensuales previstas por este concepto están reflejadas en las tablas salariales anexas.

2. Plus de nocturnidad: Todos los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22 y las 6 horas, percibirán un Plus de nocturnidad, por jornada efectivamente trabajada, consistente en un 30% (Precio diario x 272 días / 12 meses) del salario base diario correspondiente a su categoría profesional.

C) Por calidad o cantidad de trabajo.

1. Plus de asistencia: Este Plus viene a englobar los pluses de asistencia, productividad y transitorio de rendimiento de anteriores convenios, tanto en cuanto a contenido económico como en cuanto a sus definiciones y trata de primar el esfuerzo necesario que se requiere del trabajador para finalizar su trabajo en el distrito que tenga asignado, salvo por causas que le sean ajenas. Se abona por jornada efectivamente trabajada con rendimiento normal y correcto y su cuantía no se computará e efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias ni del salario a percibir en domingos y festivos.

2. Plus de especialización: Con el ánimo de compensar al personal que por la índole o naturaleza del trabajo que realiza o vehículo que se le asigna ha de reunir unas condiciones especiales se acuerda el establecimiento de este Plus de especialización que se abonará al personal especializado habitualmente a la conducción o manejo de todos los mandos, mecanismos y accesorios de cualquier vehículo de tracción mecánica destinado a cualesquiera de los servicios que se contemplan en este Convenio Colectivo.

Siendo el personal acreedor de este Plus todos los conductores, mecánicos y

peones de Lavacontenedores.

3. Plus de vertido: Su importe es el que figura en las Tablas Salariales anexas y su finalidad es la de compensar al Conductor por terminación de su trabajo diario, salvo causas ajenas a su voluntad, y por la posible prolongación de jornada que le ocasione el ir a verter, siempre y cuando el vertedero se mantenga a la misma distancia actual. Caso de que la distancia del vertedero varíe se negociará el nuevo importe de este Plus.

4. Prima de productividad por día posterior a festivo: Para compensar el mayor esfuerzo que, como consecuencia de los descansos que se realizan en días festivos, se produce al día siguiente por la acumulación de basuras, y respecto al personal de recogida y limpieza con excepción del que presta sus servicios en el equipo mixto aspirador e impulsor e imbornales, se establece una prima con esta denominación que se recibirá por cada día posterior a festivo efectivamente trabajado en la cuantía que figura en las tablas salariales anexas y que compensará, en cada caso y en cómputo anual, la posible prolongación de jornada que se produzca en esos días, compensándose así, en cómputo anual, los posibles devengos por horas extraordinarias que, por dichos motivos, hubieran de ser realizadas.

Esta prima solo será devengada cuando el servicio, incluido el vertido en el caso del conductor, quede finalizado, salvo causas que lo impidan ajenas a la voluntad de los trabajadores. Su importe no entrará a formar parte del cálculo de los demás complementos salariales cualquiera que sea su clase o naturaleza. La prolongación de jornada se entiende respecto de la habitual en los demás días. En ningún caso esta prolongación podrá exceder de los casos reglamentados. Este derecho a percibir esta prima estará en función de que se trabaje el día posterior a festivo en concreto. Su retribución se encuentra detallada en las tablas salariales anexas.

5. Horas estructurales: Por tratarse de un servicio de inexcusable ejecución y habiendo quedado suprimida la realización de horas extraordinarias, ambas partes estiman inevitable la efectuación con carácter extraordinario, de horas estructurales y de fuerza mayor, según el concepto de las mismas contenido en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio General de Limpieza pública. Así mismo, tendrán tal consideración las que tengan su origen en las suplencias de los miembros del Comité de Empresa y aquellas otras que pudiesen ser consecuencia de trabajos encomendados por el Ayuntamiento de Almería.

6. Prima por trabajo en día festivo: Esta prima, contemplada en el Artículo 14 del presente Convenio, se percibirá en función de que se trabaje el día festivo concreto y su importe no entrará a formar parte del cálculo de los demás complementos salariales cualquiera que sea su naturaleza. Su importe es el que se determina en las Tablas Salariales anexas.

7. Plus complementario: El personal administrativo percibirá un Plus complementario cuya cuantía se determina en las Tablas Salariales anexas.

8. Plus de martes: A los efectos de compensar a los oficiales de 1ª y 2ª mecánicos afectos al taller el exceso de trabajo de cada martes, se establece este Plus cuyo importe queda reflejado en las Tablas salariales anexas.

9. Plus de brigada: La brigada integrada en el rotativo a que se refiere el artículo 22 del presente Convenio cubrirá las posibles bajas que se produjeran. Caso de tener que doblar tendrán derecho a un día de descanso. La cuantía de este Plus es la consignada en las Tablas Salariales anexas.

10. Prima por trabajo en domingo: El importe de este complemento salarial es el que aparece en las Tablas Salariales anexas.

11. Plus de feria: Las cinco horas extraordinarias que se venían efectuando durante los días de Feria de Almería por los motivos expresados en el Artículo 15 del presente Convenio pasan a cuantificarse en un Plus que, con esta denominación, se abonará de conformidad con la cuantía que aparece en las Tablas Salariales anexas y cuyo importe percibirá la totalidad de la plantilla.

En el año 2005, las tablas salariales pasarán de salario día a salario mes y no más tarde del mes siguiente a la nueva adjudicación del servicio. La conversión de salario día a salario mensual no conllevará en ningún caso incremento salarial alguno en la retribución anual de los trabajadores.

Artículo 37. Gratificaciones de vencimiento periódico superior a un mes.

1. Julio y navidad. Su importe es el que figura en las Tablas Salariales anexas y serán devengadas en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Las ausencias injustificadas no se computaran como tiempo efectivamente trabajado. Su pago se efectuará los días 15 de los meses de julio y diciembre.

2. Beneficios. El importe de esta gratificación es el que figura en las Tablas Salariales anexas y por corresponder al ejercicio económico anterior, se hará efectiva en el mes de marzo y antes del día 15. Su importe se abonará en función al tiempo efectivamente trabajado.

3. Santo Patrón. Con motivo de la festividad, el día tres de noviembre, de San Martín de Porres, Patrón de los trabajadores de la limpieza se abonará una gratificación cuya cuantía es la que se determina en las Tablas Salariales anexas. El pago de la referida gratificación tendrá lugar con la mensualidad de octubre.

4. Junio. Se crea esta quinta paga que se devengará por todos los trabajadores que tuvieran la condición de fijo de plantilla en la fecha del 31-5-2001, así como por los 30 trabajadores contratados temporalmente que en virtud del pacto

firmado en el año 2001 pasaron a ser fijos de plantilla. La cuantía de la misma será la que se determina en las Tablas Salariales anexas y se hará efectivo su pago el día 15 del mes de junio. Dicha paga se mantendrá en los términos aplicados hasta la fecha y de acuerdo con lo contemplado en el punto 9 del Acta de Mediación de la Inspección de Trabajo de 10 de marzo de 2004.

Artículo 38. Complementos compensatorios.

1. Plus de transporte y distancia.- Con el fin de resarcir a los trabajadores de los gastos que soportan como consecuencia de los desplazamientos a los centros de trabajo y a la inversa, se establece este Plus, con carácter compensatorio del gasto indicado. Su importe, que figura en las Tablas Salariales anexas, no será computable a efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios, ni en la paga de vacaciones. En todo caso, este plus no necesitará justificación y estarán excluidos de la base de cotización los casos en los que su cuantía no exceda en su conjunto del 20 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, sin incluir la parte correspondiente a pagas extras ni a vacaciones, computándose en otro caso como en dicha base el exceso resultante.

2. Plus de mantenimiento de prendas de trabajo.- Con el fin de resarcir a los trabajadores de los gastos efectivamente realizados por ellos para el mantenimiento y buen estado de las prendas de trabajo entregadas por la empresa, al efecto, se establece este plus con carácter compensatorio del gasto indicado. Su importe, que figura en las Tablas Salariales anexas no será computable a efectos del cálculo de las gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios ni en la paga de vacaciones. Estas cantidades quedarán excluidas de la base de cotización cuando no excedan del 20 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento sin incluir en las correspondientes pagas extraordinarias ni en las vacaciones. El exceso en su caso, sobre dicho límite será objeto de inclusión en la base de cotización.

Artículo 39. Contratación y bolsa de trabajo.

Al objeto de regularizar la bolsa de trabajo existente, contemplada en el anexo II, y fomentar la estabilidad en el empleo, se establece:

- La cobertura de las vacantes definitivas existentes, de acuerdo con la cláusula adicional primera de estabilidad en el empleo, se realizará siguiendo el orden de preferencia establecido en el citado anexo II , de bolsa de trabajo
- Una vez cubiertas las vacantes señaladas, el resto de integrantes de la bolsa de trabajo, que no hayan pasado a indefinidos a tiempo completo, pasarán a formalizar contrato fijo discontinuo para la cobertura de la temporada alta de servicios, siendo el orden de llamamiento el contemplado en el citado anexo.

- Cuando se produzcan nuevas vacantes definitivas a tiempo completo, se seguirá el mismo orden de llamamiento.
- Para la cobertura de necesidades eventuales del servicio, el personal eventual que hasta la fecha venía prestando servicios con carácter temporal y que no estaban incluidos en la bolsa de trabajo, tendrá preferencia para la contratación, de acuerdo con los criterios que se acuerden entre empresa y comité.

Para la aplicación y cumplimiento del presente se articulará a través de la comisión paritaria del convenio.

Artículo 40. Mesa de contratación.

Se contratará a personal de ambos sexos y discapacitados, sin discriminación alguna, según lo establecido en la normativa vigente.

Clausula adicional primera: Estabilidad en el empleo.

1º.- Atendiendo a la negociación colectiva para el periodo reseñado en el presente convenio colectivo, y las prórrogas, en su caso, la empresa se obliga al mantenimiento del número de 332 trabajadores, con carácter de indefinidos, ya incluida la ampliación de servicios de Limpieza Urbana y Recogida de Residuos de Zonas de Nueva Creación.

2º.- En virtud del compromiso alcanzado, la empresa se verá obligada a la cobertura de las vacantes existentes hasta alcanzar el citado número de 332 indefinidos, plantilla a partir de la cual, la empresa tendrá libertad para cubrir o no las vacantes que se produzcan por cualquier causa, siempre que se haya excedido el citado número, debiendo entenderse en tal sentido lo dispuesto en cualquier referencia a cobertura de vacantes que pueda haber en el texto articulado del convenio.

3º.- El compromiso tendrá vigencia siempre y cuando no se produjera la modificación del servicio contratado, la variación de la naturaleza de las prestaciones del mismo por razones de interés público o la eliminación o reducción de servicios propios de la concesión otorgada que supusieran reducción de los ingresos para la empresa, por parte del Excmo. Ayuntamiento de Almería, que causara la necesidad de reducir o suspender el número de trabajadores, para lo cual las partes legitimadas (parte social y empresarial) se comprometen, a realizar los estudios y adoptar los acuerdos necesarios para adecuar los costes de dicha reducción, suspensión o variación, con el objeto de que no se produzcan amortizaciones de trabajadores fijos y/o indefinidos.

Cláusula adicional segunda: Premio de absentismo.

Para el año 2011, se crea un premio de absentismo, de carácter no consolidable,



en las siguientes condiciones:

Partiendo del número de días de baja de I.T. por enfermedad común, que ha habido en el centro de trabajo en el 2010 (11.718 días), por cada 500 días en que se reduzca dicho número de días de baja en 2011, se incrementará la cuantía de dicho premio en 50 € (500 días = 50 €, 1000 días = 100 €, 1500 días = 150 € y así sucesivamente), premio que se abonaría en la nómina de enero o febrero de 2012. En caso de contratos a tiempo parcial o contratos que no llegasen al año se aplicaría proporcionalmente.

ANEXO I

ALMERIA – TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2009
SALARIO MENSUAL

2009		Peón R.D.	Peón L.D.	Peón Rotat.	Peón Rotat. N.	Peón Lavac.	Peón R.N.	Peón Esp.N.	Peón Esp.D.
S. Base	12	817,32	817,32	817,32	817,32	810,07	317,32	810,07	810,07
P. Nocturno	12	0,00	0,00	0,00	182,80	181,26	182,80	181,26	0,00
P. Penoso	12	212,35	199,20	212,35	212,35	231,54	212,35	231,54	231,54
P. Asistencia	12	167,89	167,89	167,89	167,89	151,43	167,89	151,43	151,43
P. Post Fest.	12	26,58	26,58	26,58	26,58	26,02 26,58	26,02	26,02	
P. Rotativo	12	0,00	0,00	49,39	49,39	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Espec.	12	0,00	0,00	0,00	0,00	229,85	0,00	229,85	229,85
Transporte	12	147,18	148,06	148,06	148,06	136,15	143,43	136,15	136,15
Mant. Vest.	12	145,90	146,77	146,77	146,77	134,86	142,14	134,86	134,86
Gr. Vacac.	1	548,16	548,16	548,16	548,16	532,31	548,16	532,31	532,31
P. Feria	1	87,61	85,51	98,87	98,87	96,03	98,87	96,03	96,03
Comp. Vacac.	1	71,50	71,50	71,50	71,50	69,44	71,50	69,44	69,44



2009		Peón R.D.	Peón L.D.	Peón Rotat.	Peón Rotat. N.	Peón Lavac.	Peón R.N.	Peón Esp.N.	Peón Esp.D.
Junio	1	575,78	575,78	575,78	575,78	574,39	575,78	574,39	574,39
Verano	1	1.426,24	1.484,47	1.519,20	1.519,20	1.838,62	1.601,35	1.838,62	1.657,50
Navidad	1	1.426,24	1.484,47	1.519,20	1.519,20	1.838,62	1.601,35	1.838,62	1.657,50
Beneficios	1	400,86	400,86	400,86	400,86	390,21	400,86	390,21	390,21
Octubre	1	519,62	519,62	519,62	519,62	522,10	519,62	522,10	522,10
Anual		23.262,54	23.240,09	24.073,32	26.266,91	28.675,79	25.727,49	28.675,79	26.138,43

2009		Cond. D.	Cond. N.	Cond. Rot. D.	Cond. Rot. N.	Cond. Brigada	Cond. lavac.	Cond. 2º D.	Cond. 2º N.
S. Base	12	850,10	850,10	850,10	850,10	850,10	850,10	835,26	835,26
P. Vertido	12	194,63	194,63	194,63	194,63	194,63	194,63	194,63	194,63
P. Nocturno	12	0,00	190,00	0,00	190,00	0,00	190,00	0,00	186,66
P. Penoso	12	207,19	207,19	207,19	207,19	207,19	242,81	203,58	203,58
P. Asistencia	12	168,40	173,29	163,40	173,29	168,40	172,51	113,90	114,15
P. Post Fest.	12	26,02	26,02	26,02	26,02	26,02	26,02	26,18	26,18
P. Rotativo	12	0,00	0,00	76,28	76,28	81,54	0,00	0,00	0,00
P. Espec.	12	95,07	95,07	95,07	95,07	95,07	168,44	95,07	95,07
Transporte	12	195,11	195,12	195,11	195,12	195,11	195,08	195,11	195,11
Mant. Vest.	12	195,11	195,12	195,11	195,12	195,11	195,08	195,11	195,11
Gr. Vacac.	1	668,08	668,06	668,06	668,06	668,06	566,91	538,19	538,19
P. Feria	1	99,42	111,36	99,42	111,36	99,42	111,36	92,22	92,22
Comp. Vacac.	1	70,21	70,21	70,21	70,21	70,21	70,21	70,21	70,21
Junio	1	574,39	574,39	574,39	574,39	574,39	574,39	574,39	574,39
Verano	1	1.848,55	2.042,95	2.023,14	2.023,14	1.930,24	2.235,26	1.778,30	1.965,00
Navidad	1	1.848,55	2.042,95	2.023,14	2.023,14	1.930,24	2.235,26	1.778,30	1.965,00
Beneficios	1	431,29	431,29	431,29	431,29	431,29	431,29	393,57	393,57
Octubre	1	618,54	618,54	618,54	618,54	618,54	517,82	510,17	510,17
Anual		29.338,43	32.078,03	30.602,95	32.953,76	30.480,32	33.558,48	28.041,18	30.657,52

2009		J. Servicio	J. Taller	Capataz D.	Capataz N.
S. Base	12	976,02	976,02	976,02	976,02
P. Complem.	12	569,16	0,00	52,86	52,86
P. Nocturno	12	0,00	0	0,00	218,28
P. Penoso	12	199,15	199,15	199,15	199,15
P. Asistencia	12	354,63	354,63	343,36	343,36
P. Espec.	12	406,46	406,46	387,87	387,87
Transporte	12	134,70	166,361	134,04	134,04
Mant. Vest.	12	133,42	165,07	132,75	132,75
P. Feria	1	121,73	89,02	89,02	89,02
Comp. Vacac.	1	70,21	70,21	70,21	70,21
Junio	1	574,39	574,39	574,39	574,39
Verano	1	2.868,35	2.299,47	2.235,95	2.454,03
Navidad	1	2.868,35	2.299,47	2.235,95	2.454,03
Beneficios	1	2.789,58	2.220,70	2.157,17	2.157,17
Octubre	1	650,59	650,59	650,59	650,59
Anual		43.225,71	35.416,17	34.725,75	37.781,271

2009		Of. 1º Taller	Of. 2º Taller	Peón Taller
S. Base	12	850,10	835,26	817,32
P. Martes	12	62,77	28,70	0,00
P. Penoso	12	173,51	170,41	199,20
P. Asistencia	12	291,04	285,64	283,07



2009		Of. 1º Taller	Of. 2º Taller	Peón Taller
P. Post Fest.	12	26.18	26,18	26.58
P. Espec.	12	490,68	363.08	0.00
Transporte	12	195,46	195.20	173.45
Mant. Vest.	12	195.46	195.20	172.IG
Gr Vacac.	1	540.05	541.12	548.16
P.Feria	1	98.17	91,6	93.04
Comp.Vacac.	1	69,76	69.76	71.03
Junio	1	574,39	574.39	575.78
Verano	1	2.285.04	2.099.65	1.576.39
Navidad	1	2.285.04	2.099.65	1.576.39
Beneficios	1	396,57	394.18	400.86
Octubre	1	523,79	525.81	519.62
Anual		34.195,04	31.592,21	25,422,58

2009		J. Adm.	Of. 1º Adm.	Of. 2º Adm.	Aux. Adm.
S. Base	12	976,02	850.10	821.81	805,24
P. Especial.	12	43,62	86.39	0.00	0.00
P. Asistencia	12	502.51	439,13	414.06	399.42
P. Activ.	12	180.27	129,29	0,00	0.00
Complement	12	519.97	249,28	131,26	63.94
Transporte	12	134.70	134.11	134.36	103.59
Mant. Vest.	12	133.42	132,831	133,08	103.59
P. Feria	1	121.73	106.37	106.63	106,95
Comp. Vacac	1	70,21	70.21	70.38	71.27
Junio	1	574.39	574.39	575.78	575.78
Verano	1	2.760.93	1.958.80	1.572.25	1.475,97
Navidad	1	2.760.93	1.958.80	1.572,25	1.475.97
Beneficios	1	2.682.17	1.683.03	1.377,27	1.316.53
Octubre	1	650.59	650.59	652,17	652,17
Traslado	12	281.07	0,00	0,00	0.00
Anual		42.880.13	31.255.751	25.541.59	23.384.08

2009		ATS
S. Base	12	947.72
P. Especial.	12	0,00
P. Asistencia	12	67.28
P. Activ.	12	432.79
Complement	12	289.83
Transporte	12	137.97
Mant. Vest	12	45.77
P. Feria	1	106.73
Comp. Vacac	1	70.40
Junio	1	574.97
Verano	1	1.986,95
Navidad	1	1.986,96
Beneficios	1	1.614.60
Octubre	1	650,59
Asig. Compl.	12	65.61
Anual		30.834.91



AÑO 2009. CATEGORIAS	HORAS 1ª	HORAS 2ª	FESTIVOS	DOMINGOS Y SUPLENCIAS
JEFE DE ADMON.	20,34	22,88	164,82	127,14
OFICIAL 1ª ADMTVO.	17,77	20,31	141,73	114,55
OFICIAL 2ª ADMTVO.	17,81	20,31	142,07	114,82
AUXILIAR ADMON.	17,86	20,43	142,07	114,82
JEFE SERVICIOS	16,49	18,56	164,82	127,14
JEFE TRAFICO	16,49	18,56	0,00	0,00
JEFE TALLER	16,49	18,56	141,73	114,55
CAPATAZ	15,56	17,66	164,82	127,14
ATS	17,77	20,31	141,73	114,55
CONDUCTORES DIA	16,64	19,85	141,73	114,55
CONDUCTORES NOCHE	18,40	20,89	141,73	114,55
CONDUCTOR 2ª DIA	15,40	17,45	141,73	111,55
CONDUCTOR 2ª NOCHE	16,58	18,67	141,73	114,55
PEON LIMPIEZA DIA	14,24	16,27	107,73	95,14
PEON LIMPIEZA NOCHE	16,10	18,34	107,73	95,14
PEON ROTATIVO DIA	14,24	16,27	107,73	95,14
PEON ROTATIVO NOCHE	16,10	18,34	107,73	95,14
PEON RECOGIDA DIA	14,58	16,61	107,73	95,14
PEON RECOGIDA NOCHE	16,47	18,53	107,73	95,14
PEON LAVACONTENEDORES	16,38	18,43	107,48	94,92
PEON TALLER	14,22	16,21	107,73	95,14
PEON ESPECIALIZADO	14,65	18,59	107,48	94,92
OFICIAL 1ª TALLER	16,50	18,56	141,73	114,55
OFICIAL 2ª TALLER	15,40	17,45	141,73	114,55

SALARIO MENSUAL									
2010		Peón R. D.	Peón L. D.	Peón Rotat.	Peón Rotat. N.	Peón Lavac.	Peón R. N.	Peón Esp. N.	Peón Esp. D.
S. Base	12	829,58	829,58	829,58	829,58	822,23	829,58	822,23	822,23
P. Nocturno	12	0,00	0,00	0,00	185,54	183,97	185,54	183,97	0,00
P. Penoso	12	215,53	202,19	215,53	215,53	235,01	215,53	235,01	235,01
P. Asistencia	12	170,40	170,40	170,40	170,40	153,70	170,40	153,70	153,70
P. Post Fest.	12	26,97	26,97	26,97	26,97	26,41	26,97	26,41	26,41
P. Rotativo	12	0,00	0,00	50,13	50,13	0,00	0,00	0,00	0,00
P. Espec.	12	0,00	0,00	0,00	0,00	233,30	0,00	233,30	233,30
Transporte	12	149,39	150,28	150,28	150,28	138,19	145,58	138,19	138,19
Mant. Vest.	12	148,09	148,97	148,97	148,97	136,88	144,27	136,88	136,88
Gr. Vacac.	1	556,38	556,38	556,38	556,38	540,30	556,38	540,30	540,30
P. Feria	1	88,92	86,80	100,36	100,36	97,47	100,36	97,47	97,47
Comp. Vacac.	1	72,58	72,58	72,58	72,58	70,48	72,58	70,48	70,48
Junio	1	584,41	534,41	584,41	584,41	583,01	584,41	583,01	583,01
Verano	1	1.447,63	1.506,74	1.541,99	1.541,99	1.866,20	1.625,37	1.866,20	1.682,37
Navidad	1	1.447,63	1.506,74	1.541,99	1.541,99	1.866,20	1.625,371	1.866,20	1.082,37
Beneficios	1	406,87	406,87	406,87	406,87	396,06	406,871	396,06	396,06
Octubre	1	527,41	527,41	527,41	527,41	529,93	527,41	529,93	529,93
Anual		23.611,48	23.588,70	24.434,42	26.660,91	29.105,92	26.113,41	29.105,92	26.530,55



SALARIO MENSUAL					
2010		J. Servicio	J. Taller	Capataz D.	Capataz N.
S. Base	12	990,66	990,66	990,66	990,66
P. Complem.	12	577,70	0,00	53,65	53,65
P. Nocturno	12	0,00	0,00	0,00	221,55
P. Penoso	12	202,13	202,13	202,13	202,13
P. Asistencia	12	359,95	359,95	348,51	348,51
P. Espec.	12	412,56	412,56	393,69	393,69
Transporte	12	136,73	168,86	136,05	136,05
Mant. Vest.	12	135,42	167,55	134,74	134,74
P. Feria	1	123,56	90,35	90,35	90,35
Comp. Vacac.	1	71,26	71,26	71,26	71,26
Junio	1	583,01	583,01	583,01	583,01
Verano	1	2.911,37	2.333,96	2.269,49	2.490,84
Navidad	1	2.911,37	2.333,96	2.269,49	2.490,84
Beneficios	1	2.831,43	2.254,01	2.189,531	2.189,53
Octubre	1	660,35	660,35	660,35	660,35
Anual		43.874,10	35.947,411	35.246,64	38.347,98

2010		Of. 1º Taller	Of. 2º Taller	Peón Taller
S. Base	12	862,85	847,79	829,58
P. Martes	12	63,71	29,14	0,00
P. Penoso	12	176,12	172,97	202,19
P. Asistencia	12	295,40	289,92	287,31
P. Post. Fest.	12	26,57	26,57	26,97
P. Espec.	12	498,04	363,53	0,00
Transporte	12	198,39	193,12	176,05
Mant. Vest.	12	198,39	198,12	174,75
Gr. Vacac.	1	548,15	549,24	556,38
P. Feria	1	99,64	92,98	94,43
Comp. Vacac.	1	70,80	70,80	72,09
Junio	1	583,01	583,01	584,41
Verano	1	2.319,31	2.131,15	1.600,04
Navidad	1	2.319,31	2.131,15	1.600,04
Beneficios	1	402,52	400,09	406,87
Octubre	1	531,65	533,70	527,41
Anual		34.707,96	32.066,10	25.803,92

2010		J Adm.	Of. 1º Adm.	Of. 2º Adm.	Aux. Adm.
S. Base	12	990,66	862,85	834,13	817,32
P. Especial.	12	44,28	87,68	0,00	0,00
P. Asistencia	12	510,05	445,72	420,28	405,41
P. Activ.	12	182,98	131,23	0,00	0,00
Complement.	12	527,77	253,02	133,23	64,90
Transporte	12	136,731	136,13	136,38	105,15
Mant. Vest.	12	135,42	134,82	135,071	105,15
P. Feria	1	123,56	107,97	108,23	108,55
Comp. Vacaciones	1	71,26	71,26	71,44	72,34
Junio	1	583,01	583,01	584,41	584,41
Verano	1	2.802,35	1.988,18	1.595,84	1.498,10
Navidad	1	2.802,35	1.988,18	1.595,84	1.498,10
Beneficios	1	2.722,40	1.708,27	1.397,93	1.336,28
Octubre	1	660,35	660,35	661,95	661,95
Traslado	12	285,29	0,00	0,00	0,00
Anual		43.523,33	31.724,58	25.924,72	23.734,84



	XXXX	
2010		ATS
S. Base	12	961,94
P. Especial.	12	0,00
P. Asistencia	12	68,28
P. Activ.	12	439,28
Complement	12	294,18
Transporte	12	140,04
Mant. Vest.	12	46,45
P. Feria	1	108,38
Comp. Vacac	1	71,46
Junio	1	583,60
Verano	1	2,016,77
Navidad	1	2,016,77
Beneficios	1	1.638,81
Octubre	1	660,35
Asig. Compl.	12	66,60
Anual		31.297,43

CATEGORIAS	HORAS 1ª	HORAS 2ª	FESTIVOS	DOMINGOS Y SUPLENCIAS
JEFE DE ADMON.	20,64	23,22	167,29	129,05
OFICIAL 1º ADMTVO.	18,04	20,62	143,85	116,27
OFICIAL 2º ADMTVO.	18,08	20,68	144,20	116,54
AUXILIAR ADMON	18,13	20,73	144,20	116,54
JEFE SERVICIOS	16,74	18,83	167,29	129,05
JEFE TRAFICO	16,74	18,63	0,00	0,00
JEFE TALLER	16,74	18,83	143,85	116,27
CAPATAZ	15,80	17,93	167,29	129,05
ATS	18,04	20,62	143,85	116,27
CONDUCTORES DIA	16,89	20,15	143,85	116,27
CONDUCTORES NOCHE	18,67	21,21	143,85	116,27
CONDUCTORES 2a DIA	15,63	17,71	143,85	116,27
CONDUCTORES 2ª NOCHE	16,83	18,90	143,85	116,27
PEON LIMPIEZA DIA	14,45	16,45	109,35	96,57
PEON LIMPIEZA NOCHE	16,34	18,62	109,35	96,57
PEON ROTATIVO DIA	14,45	16,45	100,35	96,57
PEON ROTATIVO NOCHE	16,34	18,62	109,36	96,57
PEON RECOGIDA DIA	14,79	16,85	109,35	96,57
PEON RECOGIDA NOCHE	16,72	18,87	109,35	96,57
PEON LAVACONTENEDORES	16,67	18,71	109,10	96,34
PEON TALLER	14,44	10,45	109,35	96,57
PEON ESPECIALIZADO	14,87	16,84	109,10	96,34
OFICIAL 1º TALLER	16,75	18,83	143,85	116,27
OFICIAL 2º TALLER	15,63	17,71	143,85	116,27

ANEXO II

BOLSA DE CONTRATACIÓN

1	LOPEZ GOMEZ, VICTOR JOSE
2	SANTIAGO MORENO, JOSE
3	AMADOR SANTIAGO, SANTIAGO
4	FAJARDO MORENO, MANUEL
5	PLAZA FERNANDEZ, MIGUEL ANTONIO

6	LAZARO LLOPIS, JOSE RAMON
7	UBEDA IBARRA, JUAN ANTONIO
8	LOPEZ BERENGUEL, CARLOS
9	GARCIA SILVA, MIGUEL
10	RAMIREZ MUÑOZ, DAVID

11	SANCHEZ RIOS, MIGUEL ANGEL
12	SANTIAGO CONTRERAS, LUCAS
13	RODRIGUEZ SANTIAGO, ANTONIO
14	FAJARDO MORENO, JUAN
15	DELGADO SANZ, ALFONSO
16	GARCIA SANTIAGO, JOSE MANUEL
17	GARCIA SANTIAGO, SANTIAGO
18	SANCHEZ GOMEZ, JUAN FRANCISCO
19	MORALES IDAÑEZ, ANTONIO
20	RODRIGUEZ RUIZ, ENRIQUE
21	LAZO SAMPER, PEDRO ANTONIO
22	DE HARO GONZALEZ, J. FRANCISCO
23	TOQUERO LORENZO, ANTONIO
24	MARTINEZ PEREZ, JUAN ANTONIO
25	TORRES GOMEZ, ANTONIO
26	FERNANDEZ UTRERA, JOSE ANTONIO
27	ARANA GARCIA, ISMAEL VIRGILIO
28	SANTIAGO AMADOR, MANUEL
29	TORRES CASTILLA, JUAN
30	ARIJA CRIADO, FRANCISCO
31	PARDO MARTINEZ, FRANCISCO
32	MIRAS PARRA, ANTONIO
33	ESTEVEZ MORENO, JAVIER
34	FAJARDO SANTIAGO, JOSE LUIS
35	CESAR TORRES, DANIEL GERMAN
36	DE LAS HERAS FERNANDEZ, FCO. GABRIEL
37	CRIVIOTTO CIVANTOS, ANDRES
38	FAJARDO SANTIAGO, ANTONIO (3)
39	CAÑADAS SEGURA, ANGELES
v 40	CHARRO DELGADO, JUAN MANUEL
41	LOPEZ MORALES, JOSE ANTONIO

42	TORRES CARMONA, DANIEL
43	CORTES SANTIAGO, JOSE ANTONIO
44	CABRERA VICTORIA, ANTONIO JOSE
45	GARCIA SAMPER, PEDRO
46	SANZ SANTIAGO, JESUS
47	SANTIAGO AMADOR, JUAN LUIS
48	LOPEZ MARIN, JOSE LUIS
49	FERNANDEZ LOPEZ, JOSE ALEJANDRO
50	JOVER VICENTE, JOSE GABRIEL
51	DELGADO SANZ, RAFAEL
52	ZAMORA BAUTISTA, JOSE FCO.
53	SANCHEZ PARDO, ISABEL
54	MONEDERO FORTE, MANUEL
55	GARCIA BERENGUEL, JUAN PABLO
56	PLAZA LOPEZ, JOSE LUIS
57	LOPEZ RUBIRA, RAFAEL
58	NIETO FERRE, ISIDRO
59	FAJARDO SANTIAGO, ANTONIO (4)
60	SANTIAGO RODRIGUEZ, MANUEL
61	ASTA ABAD, JOSE LUIS
62	ZAMORA SANTIAGO, JUAN ANDRES
63	GARCIA GARCIA, FRANCISCO MIGUEL
64	GARCIA ENRIQUEZ, JORGE
65	HERNANDEZ BRU, FRANCISCO
66	MARTINEZ GARCIA, ENRIQUE
67	ALONSO GIL, JAVIER
68	TAMAYO AGUILERA, ROSA
69	FERNANDEZ RODRIGUEZ, DIEGO
70	SANCHEZ ALCARAZ, FCO. JAVIER
71	GOMEZ RUBI, ANTONIO

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER. S.A. ALMERIA

En Almería, a 24 de Mayo de 2011.

Asisten:

Por el Comité Empresa.

Francisco Manuel Fernández Expósito

Juan Jesús Silva Estrada

Antonio Martínez Martínez

José Luis Nadal Ruiz

José Muñoz López

Juan Miras Hernández

Por la parte empresarial.

César Arcauz Ascargorta

Rafael Jiménez Gallardo

Se reúnen los asistentes relacionados, como representación mayoritaria de ambas partes de la comisión negociadora del reseñado convenio colectivo, siendo las 12.00 horas del día señalado, con el siguiente orden del día:

Primero. Antecedentes.

Se ha recibido comunicación de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, en relación al registro y publicación del Convenio Urbaser, S.A.- Almería (expediente 04/01/0001/2011 de fecha 16/05/2011), por la que se requiere la subsanación de los Artículos 17.4º, Art. 17.15º y Art.19, así como la recomendación de evitar el uso sexista del lenguaje y al utilización de términos neutros, con indicación expresa de un plazo de 10 días para tal subsanación, y en caso de no hacerlo, tener por desistida la petición de registro y publicación.

Segundo. Acuerdo de subsanación.

En virtud de los antecedentes expuestos, y al objeto de dar cumplimiento a la subsanación requerida, las partes acuerdan una nueva redacción de los artículos 17 y 19 en los términos señalados en el requerimiento de la Consejería de Empleo resultando la siguiente redacción:

Artículo 17. Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que concurran los requisitos legalmente establecidas, a disputar de los siguientes permisos retribuidos:

1. Veinticinco días por matrimonio.
2. Dos días por matrimonio de hijos a hermanos, si se celebra tanto en la localidad como en la provincia donde se ubique el centro de trabajo y tres días si tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
3. Tres días por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos en primer grado, si este se produce en la localidad y en la provincia donde radique el centro de trabajo y cinco días si el suceso tiene lugar fuera de la provincia de Almería.
4. Dos días por fallecimiento de familiares consanguíneos o políticos de segundo grado, siempre que el hecho causante se produzca en la localidad y provincia donde radique el centro de trabajo y cuatro días si tiene lugar con desplazamiento.

5. Un día por fallecimiento de sobrinos.
6. Cinco días por nacimiento de hijos y seis si concurriese enfermedad grave.
7. Cinco días en caso de enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos a nietos y siete días en caso de que tales eventos se produzcan fuera de la provincia donde radique el centro de trabajo.
8. Tres días por traslado de domicilio.
9. Por el tiempo necesario para efectuar los trámites precisos para la renovación de los permisos de conducir de las clases C, D y E. El personal con categoría profesional de conductor de 2ª y peón especialista tendrá derecho al mismo tipo de permiso para la renovación de la clase B. Los costes de la renovación del carnet de conducir que el trabajador utilice para la realización de su trabajo en la empresa serán sufragadas por la empresa, previa justificación de los mismos.
10. Un día por asistencia a juicio.
11. Cuatro días por revisión médica del cónyuge, padres, hijos y del propio trabajador cuando sea preciso el desplazamiento a otra provincia.
12. Treinta días por adopción de hijos.
13. Treinta días si un trabajador queda viudo y tiene hijos menores o disminuidos a su cargo.
14. Cuatro de asuntos propias, previa comunicación a la empresa. En ningún caso podrá haber más de dos trabajadores disfrutando dichos permisos simultáneamente.
15. Dos días por fallecimiento de abuelo/a.
16. Un día de asistencia a cualquier requerimiento inexcusable.
17. Tres días por revisión médica propia cuando se produzca una intervención quirúrgica en un centro médico distinta a la seguridad social, y los medios que ponga la empresa a disposición del trabajador.

Los permisos retribuidos a que el personal tenga derecho serán abonados como realmente trabajados.

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

Artículo 19. Excedencias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo con más de un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho o situarse en excedencia voluntario por un período de tiempo que no será inferior a 4 meses ni superior a cinco años.

La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la Empresa, quien resolverá sobre la misma en un plazo máxima de treinta días.

El derecho al reingreso deberá ser comunicado por escrito con una antelación mínima de treinta días, causando baja definitiva en la Empresa el trabajador que no lo hubiera solicitado con la antelación que se indica.

El excedente podrá solicitar su reincorporación a la Empresa con antelación a la fecha de prevista de finalización de la excedencia, debiendo en todo caso solicitarlo a la Empresa con una antelación de treinta días. El excedente podrá solicitar ampliación de su excedencia (siempre que no sea superior a cinco años) debiendo comunicarlo a la Empresa en el plazo de treinta días antes de la expiración de dicha excedencia.

Disfrutado ya por un trabajador un periodo de excedencia, éste no podrá ejercitar nuevamente tal derecho o no ser que hubieron transcurrido como mínimo tres años contados desde la fecha de terminación de la última excedencia.

Todo trabajador que cubra una excedencia de categoría superior o peón no consolidará dicho categoría, aún superando los 180 días, volviendo a su categoría de origen una vez finalice dicha excedencia.

En el caso de que el trabajador excedente causara baja definitiva en la Empresa, el operario que cubre la excedencia consolidaría la categoría que estaba cubriendo, a no ser que, por la diversidad del servicio, tuviese derecho a dicha consolidación otro trabajador de la plantilla.

Tercero. Compromiso.

Asimismo, las partes negociadoras manifiestan, para futuras negociaciones, su compromiso de seguir las recomendaciones sobre el uso del lenguaje señaladas en el citado escrito de subsanación.