



CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACION, TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE RESIDUOS Y DESPERDICIOS SÓLIDOS PARA LOS TRABAJADORES DE URBASER (CASARES Y MARBELLA)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, Sociedad Anónima, código de convenio 2906342, recibido en de esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 30 de mayo de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ella.

Segundo. Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

Tercero. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Málaga, 16 de julio de 2003.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado: Isabel Muñoz Durán.

CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y VENTA DE RESIDUOS Y DESPERDICIOS SÓLIDOS PARA LOS TRABAJADORES DE URBASER CENTROS CASARES Y MARBELLA AÑOS 2003-2006

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

Artículo 2. Ámbito Funcional

Artículo 3. Ámbito Personal

Artículo 4. Ámbito Territorial

Artículo 5. Ámbito Temporal

Artículo 6. Denuncia

Artículo 7. Derechos Supletorios



Artículo 8. Comisión Paritaria

CAPÍTULO II.

Artículo 9. Relaciones Contractuales

Artículo 10. Cese de Trabajadores/as

Artículo 11. Jubilación

Artículo 12. Seguro de Vida

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. Grupos Profesionales y Categorías

a) Jefe de Turno

b) Conductor-Maquinista

c) Oficial 1.ª Mantenimiento

d) Oficial 1.ª Mecánico

e) Oficial 2.ª

f) Peón Especializado

g) Peón

h) Limpiador/a

Artículo 14. Adecuación Profesional

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15. Disposiciones generales

Artículo 16. Dirección y control de la actividad laboral

Artículo 17. Pacto de No-Concurrencia

Artículo 18. Movilidad Funcional

Artículo 19. Reclamaciones de los trabajadores/as

Artículo 20. Jornada Laboral





Artículo 21. Jornadas Especiales

- a) Jornada nocturna
- b) Jornada en domingo y festivos

Artículo 22. Permisos y Licencias

Artículo 23. Vacaciones

Artículo 24. Cursos y Programas de Formación

CAPÍTULO V. RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 25. Definición

Artículo 26. Composición

Artículo 27. El Salario Base

Artículo 28. Complementos Salariales

- a) Plus Tóxico-Penoso o Peligroso
- b) Plus de transporte
- c) Antigüedad
- d) Turnicidad
- e) Plus Asistencia
- f) Plus Convenio
- g) Desplazamiento y dietas

Artículo 29. Horas Extraordinarias

Artículo 30. Pagas Extraordinarias

1. Participación de beneficio
2. Paga de Verano
3. Paga de Navidad

Artículo 31. Incapacidad Laboral





Artículo 32. Prestaciones Sociales

Artículo 33. Ayuda de Estudios

Artículo 34. Garantías Profesionales

Artículo 35. Seguridad y Salud en el Trabajo

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 36. Comité de Empresa y Delegado de Personal

Artículo 37. Secciones Sindicales

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Clasula adicional

Clausula final

**CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACION, TRANSFORMACIÓN Y VENTA
DE RESIDUOS Y DESPERDICIOS SÓLIDOS PARA LOS TRABAJADORES DE
URBASER (CASARES Y MARBELLA)**

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito de Aplicación

1. Suscriben el presente Convenio, por una parte la empresa Urbaser (Casares y Marbella) y de otra el Comité de empresa. Ambas partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo), se reconoce como interlocutores validos al objeto de la legitimación para la negociación y firma del presente Convenio.

2. Eficacia y alcance obligacional.- Por la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representación de las partes firmantes, el presente convenio obligara a la empresa Urbaser (Casares y Marbella) y a todos sus trabajadores durante el período de su vigencia.

3. Se tendrán en cuenta las características específicas del Sector donde el Convenio Colectivo desarrolla su actividad.

Artículo 2. Ámbito Funcional

Es objeto del presente Convenio la regulación de las relaciones de trabajo que se desarrollan dentro del marco de la actuación de la empresa Urbaser (Casares y





Marbella).

Artículo 3. Ámbito Personal

1. Las estipulaciones de este Convenio Colectivo se aplicaran a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Urbaser (Casares y Marbella), con las excepciones que el mismo prevea.
2. Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior al Director- Gerente y quienes por acuerdo de los Organos Administrativos de la empresa en uso de las atribuciones, queden sometidos a una relación laboral de carácter especial, según establece el Art. 2.1 a) del E. T.
3. Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas aquellas condiciones que tengan el carácter de más beneficiosas.

Artículo 4. Ámbito Territorial

Este Convenio será de aplicación general en todos los Centros de Trabajo de la empresa Urbaser (Casares y Marbella) en la provincia de Málaga.

Artículo 5. Ámbito Temporal

El presente convenio tendrá vigencia desde el día 1 de Enero de 2.003 al 31 de Diciembre de 2.006, aplicándose con carácter retroactivo los conceptos salariales desde el día 1 de enero de 2003 abonándose los atrasos del convenio en una sola paga en el mes siguiente al de su firma.

Artículo 6. Denuncia

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio con una antelación de un mes a la finalización del mismo.

Si no hay denuncia por ninguna de las partes, el convenio quedará prorrogado por años naturales, con el mismo incremento económico que el previsto por el Gobierno para ese año.

Artículo 7. Derechos Supletorios

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la legislación vigente.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio.

Integrada por:

Un presidente nombrado por las partes por unanimidad, con voz y sin voto.

Seis vocales, cuatro titulares y dos suplentes.

La comisión se reunirá mediante convocatoria formal de su Presidente, a iniciativa de este ó a petición de los vocales.

Capítulo II

Artículo 9. Relaciones Contractuales

- a) Las normas de contratación para nuevos ingresos habrán de someterse a lo establecido en la Normativa laboral vigente.
- b) Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las Disposiciones vigentes en esta materia.
- c) La empresa elaborará cada primero de año, el escalafón de la plantilla por categoría y centros de trabajo, enviando una copia a los Representantes de los Trabajadores.
- d) Todas aquellas sustituciones que sean necesarias realizar por vacaciones, permisos, enfermedades, etc, y en general para la ejecución de trabajos urgentes en los que se prevean una corta duración no determinada se realizarán preferentemente con personal ya contratado anteriormente.

Artículo 10. Cese de Trabajadores/as

Cuando un trabajador/a cese en el servicio por iniciativa de la empresa, deberá comunicarse por escrito con 20 días de antelación a la fecha de finalización de la relación laboral. En el supuesto de no existir el pre aviso de comunicación , la empresa abonará al trabajador/a en su correspondiente liquidación el importe de los días de re t raso producidos.

Artículo 11. Jubilación

Se establece una ayuda por jubilación a aquellos trabajadores/as que quieran jubilarse anticipadamente:

AÑO 2003	
A los 62 años	3.533,95
A los 63 años	2.827,16
A los 64 años	2.120,37
AÑO 2004	

A los 62 años	3.675,31
A los 63 años	2.940,25
A los 64 años	2.205,18
AÑO 2005	
A los 62 años	3.822,32
A los 63 años	3.057,86
A los 64 años	2.293,39
AÑO 2006	
A los 62 años	3.975,21
A los 63 años	3.180,17
A los 64 años	2.385,13

Artículo 12. Seguro de Vida

El personal comprendido en el presente Convenio tiene derecho a un Seguro de Vida Colectivo con las cuantías y riegos que a continuación se expresan:

AÑO 2003	
Fallecimiento	14.135,80
Invalidez Permanente Absoluta derivada Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	28.271,61
Invalidez Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	14.135,80
Muerto por Accidente	28.271,61
Muerto por Accidente de Circulación	42.407,41
AÑO 2004	
Fallecimiento	14.701,23
Invalidez Permanente Absoluta derivada Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	29.402,47
Invalidez Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	14.401,23
Muerto por Accidente	29.402,47
Muerto por Accidente de Circulación	44.103,71
AÑO 2005	
Fallecimiento	15.289,28
Invalidez Permanente Absoluta derivada Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	30.578,57
Invalidez Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	15.289,28
Muerto por Accidente	30.578,57

Muerto por Accidente de Circulación	45.867,85
AÑO 2006	
Fallecimiento	15.900,85
Invalidez Permanente Absoluta derivada Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	31.801,72
Invalidez Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional	15.900,85
Muerto por Accidente	31.801,72
Muerto por Accidente de Circulación	47.702,57

Capítulo III. Clasificación Profesional

Artículo 13. Grupos Profesionales y Categorías

El personal de la empresa Urbaser (Casares y Marbella), estará encuadrado atendiendo a las funciones que ejecutan, en algunos de los siguientes grupos profesionales.

1.º Grupo Mandos Interinos

Serán los Jefes de Turno

2.º Grupo

Personal Operativo

Este grupo estará compuesto por las siguientes categorías

- Conductor
- Conductor-Maquinista
- Oficial 1.ª Mecánico
- Oficial 1.ª Mantenimiento
- Oficial 2.ª
- Peón Especialista
- Peón/ Limpiadora

a) Jefe de Turno: Es el trabajador/a que cumple las órdenes 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, posee

conocimientos completos de los oficios de las actividades encomendadas.

b) Conductor-Maquinista: Es el trabajador/a que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente y teniendo los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomiende para la conducción de vehículos ó máquinas. Estos/as tendrán la categoría de oficiales de 1.ª

c) Oficial 1.ª Mantenimiento: Es el trabajador/a que ejecuta toda clase de trabajo sencillos afines a albañilería, fontanería y otros, sabiendo interpretar croquis relacionado con estas tareas, realizando funciones de conservación y mantenimiento en las instalaciones del Centro de Trabajo.

d) Oficial 1.ª Mecánico: Es el trabajador/a que ha realizado el aprendizaje del oficio con los conocimientos teóricos y prácticos de su oficio.

e) Oficial 2.ª Es el trabajador/a que realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes, peones y peones especialistas.

f) Peón especializado: Es el trabajador/a dedicado/a a las funciones de trabajos relacionados con el tratamiento de residuos sólidos urbanos, que sin constituir un oficio, exigen cierta practica y especialidad.

g) Peón/ limpiadora: Es el trabajador/a que en el desempeño de su trabajo, no se le requiere especialidad alguna.

Artículo 14. Adecuación Profesional

El ingreso del personal en la empresa, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera considerarse idóneo para realizar, aún en el caso de poder demostrar conocimientos documentalmente ó en forma práctica, que acreditarán capacidad para acometer dichas funciones.

No obstante, se primará la experiencia, titulación y conocimientos personales sobre otros conceptos a la hora de llevar el ascenso.

El personal al servicio de la empresa, tendrá derecho a ser promocionado y ocupar las vacantes que se produzcan a los nuevos puestos de trabajo que se vayan a crear.

La empresa estará obligada a comunicar al Comité ó Delegados, todas las promociones, ascensos y recalificaciones que se promuevan dentro de la empresa.

Capítulo IV. Organización y Racionalización del Trabajo

Artículo 15. Disposiciones Generales

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa con sujeción a lo dispuesto en la Legislación vigente y previo informe y participación de los Representantes de los Trabajadores/as.

La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de los métodos y procesos.
2. Establecimientos de plantillas del personal y relaciones de puestos de trabajo adecuados a las necesidades del desarrollo de la actividad de la empresa.
3. Mejora de la prestación de los respectivos servicios y las propias de los trabajadores/as.
4. Todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones objetivas del trabajador/a, se harán de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores/as.

Artículo 16. Dirección y Control de la Actividad Laboral

El trabajador/a está obligado a realizar las funciones convenidas en el presente Convenio respetando las órdenes e instrucciones de la Dirección de la empresa en aras a conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral. En cualquier caso la empresa y los trabajadores/as se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Artículo 17. Pacto de no-concurrencia

El personal no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que sean concurrentes con las que realiza en la empresa.

Quedan prohibida la utilización de los bienes de la empresa para fines particulares.

Artículo 18. Movilidad Funcional

La movilidad funcional caso de realizarse a través del trabajo de superior categoría por necesidades organizativas, de producción y de contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tiene reconocida, por un tiempo que exceda de cuatro meses durante un año y ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir mientras se encuentre en dicha situación la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada. Transcurridos dichos plazos el trabajador/a adquirirá la nueva categoría que esté desempeñando si continúa ejerciéndola.

Artículo 19. Reclamaciones de los Trabajadores/as

El trabajador podrá poner por escrito, en conocimiento de la dirección de la empresa, cuantas quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación

de su trabajo, o bien a través de sus representantes sindicales.

La empresa contestará en el plazo máximo de 15 días las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas, informando al trabajador/a y a sus representantes sindicales.

Artículo 20. Jornada Laboral

Se establece la jornada laboral a razón de 40 horas semanales, exceptuando los días de fiestas nacionales (11), autonómicos (1) y locales (2); distribuidos de lunes a sábados para Casares.

El horario de entrada y salida de la jornada será fijado en cada

Centro según las peculiaridades del mismo entre la empresa y los Representantes Sindicales. Dentro de cada jornada laboral, los trabajadores/ as tendrán derecho a un descanso de 30 minutos para el bocadillo, dicho descanso se considera tiempo efectivo de trabajo.

Antes del 31 de enero de Cada año, la empresa y los Representantes sindicales, tendrán elaborado el calendario laboral y el de vacaciones.

Los turnos de trabajo serán rotativos cada dos semanas, tanto en horario como en puesto para el personal que realiza funciones análogas.

Los turnos se elaboraran por parte de la empresa y se entregará a los representantes de los trabajadores/as para su aprobación previo a su publicación en el tablón

En caso de avería grave o cualquier causa que impidiera el ritmo de trabajo habitual, los turnos podrán variarse sin previo aviso a los representantes de los trabajadores/as.

Para los centros de trabajo de Casares y Marbella:

- Turno mañana:	De martes a sábados de 07:00 a 15:00 horas
- Turno tarde:	De lunes a viernes de 15:00 a 23:00 horas
- Turno noche:	De lunes a viernes de 23:00 a 07:00 horas

Para el centro de Marbella, dada las peculiaridades del servicio que obliga a mantener la planta abierta los 365 días del año, los turnos serán rotativos. Se establecerá dos días de descanso semanal para la cual empresa y representantes de los trabajadores se pondrán de acuerdo para que esto no suponga un coste económico adicional, tanto en Marbella como en Casares.

Artículo 21. Jornadas Especiales

a) Jornada nocturna. Es la que se realiza desde las 23 horas y las 7 horas del día siguiente. Se realizará de forma continuada, esta jornada se incrementará con el plus de nocturnidad que supone un 20% sobre el salario base por día efectivo de trabajo.

b) Jornada en domingos y festivos. Es la que incluye los festivos entre la semana y los domingos. Esta jornada se incrementará en el plus de domingos y festivos 35,34 para el año 2003, (36,75 para el año 2004. 38,22 para el año 2005. 39,75 para el año 2006). El importe será igual para todas las categorías.

Artículo 22. Permisos y Licencias

El trabajador previo aviso de al menos 24 horas de antelación, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.º Tres días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuges, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos y sobrinos, tanto por consaguinidad como por afinidad, si el hecho se produjera fuera de la provincia donde reside el trabajador el permiso será de cinco días.

2.º Quince días naturales por matrimonio.

3.º Tres días naturales por nacimiento de hijo o adopción.

4.º Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

5.º El tiempo indispensable para asistir a cursos convocados por sus sindicatos.

6.º El tiempo indispensable para asistir a exámenes de estudios oficiales debidamente acreditados.

7.º Se establece uno de asuntos propios.

Artículo 23. Vacaciones

A partir del año 2003 cada trabajador tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 31 días naturales que se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio y septiembre, debiendo de haber al menos 22 días laborables o bien la parte proporcional si el tiempo es inferior a un año y en ningún caso podrá ser sustituida por compensación económica.

Fuera de este periodo el número de días laborables de disfrute será de 25 días.

Si el trabajador/a antes de que inicie las vacaciones pasara a situación de I.T. Derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo se trasladaría el disfrute previo acuerdo de las partes. Si durante las vacaciones pasara a la situación de I.T. tanto de enfermedad profesional como de accidente de trabajo, se le interrumpe las vacaciones y este período de baja no se computará las vacaciones, continuando su disfrute una vez entregada el alta.

Se procurará que las vacaciones se realicen de forma rotativa entre el personal del mismo servicio.

Las vacaciones no podrán ser interrumpidas a excepción de voluntad manifiesta de la empresa llevando consigo una indemnización a tanto alzado de 21,20 para el año 2003, (22,05 para el año 2004.

22,93 para el año 2005. 23,85 para el año 2006.) disfrutando el trabajador/ a los días pendientes de vacaciones, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 24. Cursos y Programas de Formación

La realización y asistencia a los cursos, programa de formación y especialización siempre y cuando fuesen programados por la empresa y tuvieran como objeto la obtención de un mayor grado de conocimiento y experiencia profesional se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

Capítulo V. Régimen Económico

Artículo 25. Definición

La subida pactada para el año 2003 es del 5%, (4% para el año 2004. 4% para el año 2005. 4% para el año 2006). Para todos los conceptos salariales como extrasalariales.

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales prestados ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, en dinero o en especie o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador. El abono se efectuará mensualmente antes del último día de cada mes. A todos los trabajadores se les facilitará el recibo de la nomina, sellada y firmada por la Dirección de la empresa en la cual se reflejaran los importes correspondientes al periodo del tiempo liquidado y los conceptos por los que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 26. Composición

El salario estará compuesto por los siguientes conceptos:

- a) Salario base
- b) Complementos salariales

Artículo 27. El Salario Base

El salario base que regirá para cada categoría profesional durante la vigencia del presente convenio. Son los que figuran en las tablas salariales: Anexo I

Artículo 28. Complementos Salariales

a) Plus Tóxico-Penoso o Peligroso: Por las características del trabajo, la empresa pondrá todos los medios a su alcance, para eliminación de los riesgos existentes en las actividades que conlleve el peligro de Tóxico-Penoso y Peligroso, poniendo a disposición de los trabajadores/ as los equipos de protección adecuados.

Este complemento trata de compensar el trabajo toxico, penoso y peligroso que se realiza abonándose a cada trabajador un plus establecido en la tabla salarial (30% Sobre el Salario Base).

b) Plus de transporte: Se establece un plus de transporte para el año 2003 de: 2,82 /día. (2,94 /día para el año 2004. 3,06 /días para el año 2005. 3,18 /día para el año 2006).

c) Antigüedad: La cantidad a abonar por este concepto periódico, calculado desde la fecha de ingreso en la empresa, consistirá en años de permanencia en la empresa, el trabajador percibirá la cantidad de 7,07 para el año 2003, (7,35 para el año 2004. 7,64 para el año 2005. 7,95 para el año 2006), mensuales por cada año de servicio, devengándose desde el mes en que cumpla dicho año, independientemente de la categoría profesional que cada trabajador/a tenga abonándose también en cada una de las pagas extraordinarias. Esta cantidad sufrirá el mismo incremento económico que el que experimente los demás conceptos salariales.

d) Turnicidad: Se establece un plus de turnicidad mensual para todo aquel personal que este sometido a turnos.

e) Plus asistencia: Se establece un plus de asistencia en la cuantía de 50 mensuales en el año 2003, (52,00 /mes para el año 2004.

54,08 /mes para el año 2005. 56,24 /mes para el año 2006), para todo aquel trabajador que no tenga más de una falta de asistencia durante el mes, abonándose las 12 mensualidades. No se computarán a efectos de este plus como falta de asistencia las siguientes:



- Vacaciones
- Asuntos propios
- Fallecimientos de familiares de primer grado
- Crédito sindical
- Licencia por maternidad

f) Plus Convenio: En caso de que la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental actualice las revisiones correspondientes se establecerá un plus convenio en la cuantía de 76,50 mensuales en el año 2003, (79,56 /mes para el año 2004. 82,74 /mes, año 2005. 86,05 /mes, año 2006), abonándose las 12 mensualidades del año.

g) Desplazamiento y dietas: Cuando por circunstancias de la producción, los trabajadores/as tengan que prolongar su jornada de trabajo y la empresa no le pueda suministrar la comida percibirá por este concepto una dieta de 17,67 para el año 2003, (18,38 para el año 2004. 19,11 para el año 2005. 19,88 para el año 2006) por jornada prolongada. Si por alguna circunstancia, la empresa necesitara del desplazamiento de algunos de los trabajadores/as a otro centro de trabajo u otra localidad en el vehículo propio del trabajador/a, este percibirá la cantidad de 0,22 .para el año 2003, (0,23 para el año 2004. 0,24 para el año 2005. 0,25 para el año 2006) por kilómetro tanto de ida como de vuelta. Si tuviese que almorzar o cenar 17,67 en el año 2003, (18,38 en el año 2004 19,11 en el año 2005. 19,88 en el año 2006) por cada una. Si tuviese que desayunar 5,30 en el año 2003, (5,51 en el año 2004. 5,73 en el año 2005. 5,96 en el año 2006) y si tuvieran que pernoctar fuera de su domicilio 60,08 noche en el año 2003, (62,48 /noche en el año 2004. 64,98 /noche en el año 2005. 67,58 /noche en el año 2006).

Artículo 29. Horas Extraordinarias

Concluida la jornada de trabajo y cuando sea necesario continuar prestando el servicio, estas horas se computaran como horas extraordinarias y serán abonadas a 10,41 /día en el año 2.003, 10,83 /día en el año 2.004, 11,26 /día en el año 2.005 y 11,71 /día en el año 2.006.

Artículo 30. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores/as vinculados a este convenio, tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año, estas pagas serán abonadas a razón del Salario base más antigüedad y en las siguientes fechas:

1. Participación de beneficio: Esta paga se abonará entre los días 15 a 20 de marzo.

2. Paga de verano: Esta paga se abonará en el mes junio.

3. Paga de Navidad: Esta paga se abonará del 15 al 20 de diciembre.

Artículo 31. Incapacidad Laboral

En caso de que cualquier trabajador/a sufriera una baja por incapacidad laboral derivada por accidente de trabajo o enfermedad, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Entidad Aseguradora, la empresa abonará la diferencia existente entre las prestaciones que cobre el trabajador/a en tal situación y el 100% de su salario real igual al que si estuviera trabajando mientras dure la situación de incapacidad, a partir del cuarto (4) día de la baja.

Artículo 32. Prestaciones Sociales

Se establece un plus de ayuda social para cada trabajador/a que acredite tener unos o varios hijos disminuidos psíquicos en una cuantía en el año 2003 es de 86,23 /mes, (89,68 /mes para el año 2004.

93,26 /mes para el año 2005. 96,99 /mes para el año 2006) para cada uno de ellos.

Se establece un plus de natalidad de 151,96 para el año 2003, (158,04 para el año 2004. 164,36 para el año 2005. 170,93 para el año 2006) por hijo/a nacido dentro del período de vigencia de este convenio.

Se crea una bolsa económica valorada en 4.947,53 para el año 2003, (5.145,53 para el año 2004. 5.351,25 para el año 2005.

5.565,30 para el año 2006) para prestaciones, con los gastos médicos sanitarios que los trabajadores/as de Urbaser (Casares y Marbella) tengan que realizar, en los siguientes supuestos:

1. Implantación de la dentadura parcial o completa, empastes y extracción, por gafas normales o bifocales, por plantillas ortopédicas por tratamiento odontológico audífono y aparato de fonación.

El comité de empresa velará por el estricto cumplimiento, exigiendo la previa presentación de la factura, prorrateándose al final de cada año, el importe de la bolsa entre todas las facturas aprobadas por el comité de empresa.

En caso de no consumir dicha cantidad en el año correspondiente, la diferencia se acumulará a la bolsa del siguiente año.

Artículo 33. Ayuda de Estudios

Los trabajadores/as que se encuentren estudiando algún curso académico,

cónyuges o hijos, percibirán las siguientes cantidades por cada uno de ellos, siempre y cuando acrediten que han aprobado el curso correspondiente, como ayuda de estudios, en el mes de septiembre de cada año presentando la justificación de la matrícula.

AÑO 2003	
Guardería, Primaria, y hasta 2.º de E.S.O	106,02
3.º y 4.º de E.S.O. F.P. y C.O.U	176,70
Cursos Universitarios	353,40
AÑO 2004	
Guardería, Primaria, y hasta 2.º de E.S.O	110,26
3.º y 4.º de E.S.O. F.P. y C.O.U	183,77
Cursos Universitarios	367,53
AÑO 2005	
Guardería, Primaria, y hasta 2.º de E.S.O	114,67
3.º y 4.º de E.S.O. F.P. y C.O.U	191,12
Cursos Universitarios	382,23
AÑO 2006	
Guardería, Primaria, y hasta 2.º de E.S.O	119,26
3.º y 4.º de E.S.O. F.P. y C.O.U	198,76
Cursos Universitarios	397,52

Artículo 34. Garantías Profesionales

Los trabajadores/as cuya actividad en la empresa consista en la de conducir un vehículo que necesite un permiso de cualquier categoría y que la Autoridad Gubernativa o Judicial se lo retire por causas de la conducción (excepto embriaguez o imprudencia temeraria) pasarán a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus condiciones mientras dure la suspensión del permiso de conducir, respetando la empresa las retribuciones salariales que le corresponda por su categoría profesional y facilitándole asistencia jurídica gratuita.

La empresa asistirá gratuitamente a la defensa jurídica de sus empleados que sea atropellado o agredido en acto de servicio, así como cualquier responsabilidad civil o penal que pudiera incurrir el trabajador/a en su puesto de trabajo siempre y cuando cumpla las instrucciones dictadas por la empresa.

Artículo 35. Seguridad y Salud en el Trabajo

Siendo la responsabilidad de la empresa velar y proteger la salud de los trabajadores/as a través de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Reglamentos del Servicio de Prevención, de los técnicos nombrados por la empresa y demás, los delegados/as de Prevención que colaborarán y vigilarán para que se cumpla la Ley y se utilice los medios de protección individual y colectivo, así como la aplicación de la evaluación de riesgos laborales en la empresa.

Se elegirán dos delegados de prevención entre los representantes de los trabajadores/as teniendo las mismas garantías que los miembros del comité de empresa.

Cuando se cumplan los requisitos legales se constituirá un comité de Seguridad y Salud que se reunirá una vez cada mes para tratar todos los temas en materia de prevención de riesgo, seguridad, salud y ergonomía.

Los delegados de prevención recibirán toda la información y formación necesaria con respecto a los riesgos específicos a la actividad de la empresa.

Negociarán con la empresa el tipo de vestuario, así como la calidad de la ropa de trabajo que anualmente hay que entregar a los trabajadores/as.

Capítulo VI. Derechos Sindicales

Artículo 36. Comité de Empresa y Delegado de Personal

El comité de empresa y los Delegados de Personal son los representantes legales y unitarios de los trabajadores/as de la empresa. Tienen como función la defensa de los intereses de los trabajadores/as de Urbaser (Casares y Marbella), así como, la negociación y representación de los mismos ante la empresa.

La garantía y derechos del Comité de empresa y de los delegados de personal consisten en que cada uno de ellos tendrán un crédito de horas sindicales de 20 horas mensuales acumulable anualmente y que podrán ceder a otros miembros del Comité ó Delegado de Personal, no podrán ser sancionados ni despedidos durante su mandato por desarrollar su actividad sindical y esa garantía la tendrán hasta dos años después de haber finalizado sus funciones, incluso si la finalización se produce por dimisión o revocación.

La empresa está obligada a informar y negociar con los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, de todo aquello que se relacione con la estructura organizativa técnica, económica y de producción, así como de cualquier cambio que afecte a la producción y funciones de los trabajadores/as

Artículo 37. Secciones Sindicales



En aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los Sindicatos mayoritarios podrán constituir Secciones Sindicales dentro de Urbaser (Casares y Marbella), según estén organizados en sus Estatutos correspondientes con las mismas garantías, derechos y competencias que los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa.

Los sindicatos que tengan una representación en el Comité de Empresa ó Delegado de Personal superior al 15% o bien una afiliación igual o superior al 20% de la plantilla de la empresa, podrán nombrar un Delegado Sindical con las mismas garantías, derechos y competencias que los Miembros del Comité de Empresa.

La empresa está obligada a descontar la cuota sindical de la nómina para aquellos trabajadores/as que lo soliciten y enviar su cuantía mensual al lugar o entidad donde cada sindicato lo solicite, así como, el listado de afiliados que corresponda a cada sindicato.

La empresa mientras no reciba información de la sección sindical del sindicato correspondiente, no podrá dejar de descontar la cuota sindical de los trabajadores/as.

Régimen disciplinario

En cuanto a al régimen disciplinario: se asume como de aplicación directa en el ámbito del presente convenio los artículos 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60 del Convenio General del Sector de Limpieza Viaria y Recogida (BOE de 7 de marzo de 1996 referentes a la facultad sancionadora, graduación de la facultad sancionadora, graduación de la falta, prescripción de las infracciones y sanciones de aplicación).

Cláusula adicional

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera disposiciones legislativas que afectaran a algunos de sus artículos o cláusulas las partes se reunirán, a la mayor brevedad posible, a fin de incorporarles en sus propios términos al texto del presente convenio.

Cláusula final

Lo no pactado en este convenio colectivo, se estará a lo dispuesto a lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos.

ANEXO I . 1

Tabla salarial. Año 2003





Categoría	Salario base	Plus tóxico penoso	Plus transporte	Plus turnicidad	Plus asistencia	Plus convenio	Total euros
Jefe de turno	817,91	245,37	71,17	81,79	50,00	76,50	1.342,74
Oficial 1.ª	728,20	218,46	71,17	72,82	50,00	76,50	1.217,15
Conductor	728,20	218,46	71,17	72,82	50,00	76,50	1.127,15
Oficial 2.ª	712,66	213,80	71,17	71,27	50,00	76,50	1.195,40
Peón especialista	680,90	204,27	71,17	68,09	50,00	76,50	1.150,93
Peón ord./limpiadora	661,73	198,52	71,17	66,17	50,00	76,50	1.124,09

ANEXO I. 2

Tabla Salarial. Año 2004

Categoría	Salario base	Plus tóxico penoso	Plus transporte	Plus turnicidad	Plus asistencia	Plus convenio	Total euros
Jefe de turno	850,62	255,19	74,02	85,06	52,00	79,56	1.396,45
Oficial 1.ª	757,32	227,20	74,02	75,73	52,00	79,56	1.265,83
Conductor	757,32	227,20	74,02	75,73	52,00	76,56	1.265,83
Oficial 2.ª	741,16	222,35	74,02	74,12	52,00	76,56	1.243,21
Peón especialista	708,14	212,44	74,02	70,81	52,00	76,56	1.196,97
Peón ord./limpiadora	688,20	206,46	74,02	68,62	52,00	76,56	1.169,06

ANEXO I. 3

Tabla Salarial. Año 2004

Categoría	Salario base	Plus tóxico penoso	Plus transporte	Plus turnicidad	Plus asistencia	Plus convenio	Total euros
Jefe de turno	884,65	265,39	76,98	88,46	54,08	82,74	1.452,30
Oficial 1.ª	787,62	236,29	76,98	78,76	54,08	82,74	1.316,47
Conductor	787,62	236,29	76,98	78,76	54,08	82,74	1.316,47
Oficial 2.ª	770,81	231,24	76,98	77,08	54,08	82,74	1.292,93
Peón especialista	736,47	220,94	76,98	73,65	54,08	82,74	1.244,86
Peón ord./limpiadora	715,73	214,72	76,98	71,57	54,08	82,74	1.215,82

ANEXO I. 4

Tabla salarial. Año 2004

Categoría	Salario base	Plus tóxico penoso	Plus transporte	Plus turnicidad	Plus asistencia	Plus convenio	Total euros
Jefe de turno	920,04	276,01	80,06	92,00	56,24	86,05	1.510,40
Oficial 1.ª	819,12	245,74	80,06	81,91	56,24	86,05	1.369,12
Conductor	819,12	245,74	80,06	81,91	56,24	86,05	1.369,12
Oficial 2.ª	801,64	240,49	80,06	80,16	56,24	86,05	1.344,64
Peón especialista	765,92	229,78	80,06	76,59	56,24	86,05	1.294,64
Peón ord./limpiadora	744,36	223,31	80,06	74,44	56,24	86,05	1.264,46