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

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S.A (Complejo Medioambiental Campiña 2000), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01/01/2013 a 31/12/2015.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.).de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda.

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Urbaser, S.A., (Complejo Medioambiental Campiña 2000), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01/01/2013 a 31/12/2015.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 17 de junio de 2013.—Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

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

Capítulo I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente convenio suscrito, establece y regula las condiciones de trabajo de los

trabajadores que prestan sus servicios en el Complejo Medio-Ambiental Campiña 2000 y la Empresa Urbaser, S.A.

Artículo 2. Ámbito Territorial

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

Artículo 3. Ámbito Personal

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

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente convenio, cualquiera que sea su fecha de publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2015.

De no denunciarlo cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales.

Una vez denunciado el convenio, y hasta su nuevo acuerdo, el texto será de aplicación en su totalidad, tanto en los apartados obligacionales como normativos.

Artículo 5. Compensación

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

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

Capítulo II. L a organización del Trabajo.

Artículo 6. Organización del Trabajo

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

La organización del trabajo tiene como objeto el alcanzar en la empresa un nivel

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

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

Artículo 7. Clasificación Profesional

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

• Grupo de mandos intermedios.

• Grupo de administrativos.

• Grupo de operarios.

GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS:

Encargado : El trabajador que, a las órdenes de un Jefe de Servicio, Subencargado, Encargado o Inspector de Distrito o de zona, tiene a su cargo el mando sobre los encargados de brigada y demás personal obrero, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimiento de los oficios de las actividades a su cargo y dote de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá reemplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanente de aquel.

GRUPO DE ADMINISTRATIVOS.

Oficial primera administrativo: Empleado que actúa a las órdenes de un jefe administrativo, si lo hubiere, y tiene a su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empelados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

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

GRUPO DE OPERARIOS.

Jefe de equipo: Es el peón especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo.

Puede sustituir al capataz en sus ausencias.

Conductor: Es el trabajador que estando en posesión del carné de conducir correspondiente tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas. La renovación del carnet de conducir así como el C.A.P. correrá a cargo de la empresa.

Oficial primera de taller: Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

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

Maquinista: Es el trabajador que ha realizado satisfactoriamente el curso de formación correspondiente al manejo de maquinaria y que tiene los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomienden.

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

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

Peón: Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiere ninguna especialización profesional o técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

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

Artículo 8. Traslados

Estará acogido al Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de necesidad de traslado de trabajadores para la cobertura de un puesto de trabajo, tendrán

preferencia quienes residan en la localidad en que se halle el puesto de trabajo a cubrir.

Artículo 9. No Discriminación en las Relaciones Laborales

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

Capítulo III. Contenido de la Relación Laboral

Sección 1. Vinculación laboral.

Artículo 10. Subrogación del Personal

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

Sección 2: Desarrollo Laboral.

Artículo 11. Ingresos y Ascensos, Promoción Interna

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

Artículo 12. Control sobre la Contratación

En lo referente a la contratación las partes encuadradas en este Convenio se regirán en esta materia a lo dispuesto en el Capítulo IV del Convenio General del Sector.

Sección 3. Tiempo de trabajo.

Artículo 13. Jornada Laboral.

La jornada laboral semanal será de 39 horas de trabajo semanales.

El periodo de descanso diario será de 20 minutos, a los que se le añaden 10

minutos para el aseo, según el R.D. 664/1997, computándose ambos como tiempo efectivo de trabajo.

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

Artículo 14. Horario de Trabajo

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

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de turnos, tendrán derecho a un plus salarial, denominado «plus de turnicidad

», cuya cuantía para el año 2013 será la establecida en la tabla salarial que aparece en el anexo I. El incremento de este plus para el año 2014 será del 0% y en 2015 será del 1%.

Los trabajos a turnos se pagarán mensualmente. Se establecen dos turnos de trabajo para la planta.

¡ Un turno de trabajo de mañana.

¡ Un turno de trabajo de tarde.

Los descansos serán.

¡ Dos días a la semana. Domingo y otro día cualquiera de la semana.

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

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

Uno de los dos turnos deberá trabajar cuando concurran dos días festivos seguidos o el festivo caiga en Sábado o lunes, compensando a los trabajadores con un plus festivo cuyo importe para el año 2013 será de 50,88 € más una

gratificación de 52,90 € y un día de descanso adicional dentro de las dos semanas siguientes.

Para el año 2013 y 2014 el plus festivo y la gratificación de se verán incrementados en el 0%, siendo el incremento del 1% para el año 2015.

Existirá turno de trabajo con horario de tarde de 16:00 a 21:00 horas y de lunes a viernes. Esta constituido mayoritariamente por peones de triaje mujeres. Este turno de trabajo se denomina La Selectiva.

Artículo 15. Terminación de la Jornada

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

Artículo 16. Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y de acuerdo con las limitaciones que marca la legislación vigente. Los trabajadores que realicen horas extras percibirán por cada una de ellas.

Peones y limpiadoras 11,13 € para 2013 y 2014. Para 2015 se incrementará en el 1%.

Demás categorías 11,76 € para 2013 y 2014. Para 2015 se incrementará en el 1%.

Artículo 17. Permisos Retributivos

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

— Por matrimonio, 20 días naturales.

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

— Por nacimiento de un hijo, 3 días.

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

Pudiéndose disfrutar dentro del periodo de hospitalización a elección del trabajador, siempre que se disfruten de manera consecutiva cuando se trate de primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos.

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

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

— Por traslado de domicilio, 2 días.

— Tres días al año por asuntos personales para 2013 y 2014, previa petición con cinco días de antelación, pudiéndose disfrutar el mismo día por 3 trabajadores, siempre y cuando no realicen trabajos iguales. Si se diera el caso de que más de 3 trabajadores solicitaran el mismo día, la elección de que trabajador disfrutaría del día, se realizaría por orden de cronológico de petición del derecho. Para 2015 los días de asuntos personales serán cuatro.

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

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

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

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

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

— Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1:30 horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 45 minutos con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Artículo 18. Garantías Sindicales

Se garantizará el derecho de los representantes de los trabajadores que gozarán de 15 horas mensuales cada uno, estas horas se podrán acumular en uno o varios de los representantes de los trabajadores.

Derechos de Asamblea: en caso urgente se podrá convocar Asamblea de los trabajadores dentro de la jornada laboral, previa comunicación al representante de la empresa.

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

cuestión.

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

Artículo 19 Excedencias

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

A. Excedencias voluntarias.

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

B. Excedencia por maternidad/paternidad.

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

C. Excedencia forzosa.

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

Artículo 20. Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales será de 22 días laborables, y se disfrutarán

durante todo el año.

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

Sección 4. Retribuciones.

Artículo 21. Salario Base

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de salario base lo que contempla el Anexo I para el año 2013, para el año 2014 se incrementarán dichas tablas en 0% y el 1% para 2015.

Artículo 22. Plus de Asistencia

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de plus de asistencia lo que contemple el Anexo I para el año 2013, para el año 2014 se incrementarán dichas tablas en 0% y el 1% para 2015.

Artículo 23. Plus Tóxico y Penoso

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

Artículo 24. Plus de Transporte

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de plus de transporte lo que contempla el Anexo I para el año 2013, para el año 2014 se incrementarán dichas tablas en 0% y el 1% para 2015.

Artículo 25. Plus de Antigüedad

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

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

27 años	36 %
30 años	40 %

Artículo 26. Plus de Nocturnidad

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

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

Si no hay acuerdo en la aptitud de un trabajador en dicha labor, dictaminará la Comisión Paritaria.

Artículo 27. Plus de Especialidad

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de plus de especialidad lo que contemple el Anexo I para el año 2013, para el año 2014 se incrementarán dichas tablas en 0% y el 1% para 2015.

Artículo 28. Gratificaciones Extraordinarias

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

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

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

c) Paga de beneficio: consistente en 30 días de salario base más antigüedad. Será abonada el 15 de Marzo. Esta paga, como su propio nombre indica, es de los beneficios del año anterior, por lo tanto solo tendrán derecho a cobrarla los trabajadores que hayan colaborado en ese periodo.

Artículo 29. Pago de Salarios y Anticipos

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

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en al Legislación vigente.

El anticipo se pedirá por el trabajador con una antelación de 15 días.

Sección 5. Prestaciones sociales.

Artículo 30. Prestaciones Sociales

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

Artículo 31. Jubilaciones

Se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento. En concepto de indemnización, se percibirán las siguientes cuantías.

Edad	Cuantía
60 años	8.000 €
61 años	7.000 €
62 años	6.500 €
63 años	6.000 €
64 años	contrato de relevo

Artículo 32. Baja por Enfermedad

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

Artículo 33. Ropa de Trabajo

La entrega de la ropa de trabajo se efectuara.

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

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

Ropa de trabajo de invierno: consistente en dos camisas de mangas largas, dos pantalones de pana, una chaqueta de pana, botas de seguridad, botas de agua, ropa impermeable y un jersey anualmente, igualmente la empresa entregará un anorak cada dos años.

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

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

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

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

Artículo 34. Seguro de Accidentes

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

Capítulo IV. Faltas y Sanciones

Artículo 35. Faltas y Sanciones

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

Capítulo V. Comisión Paritaria

Artículo 36. Comisión Paritaria

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

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

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

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

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria se resolverán en el plazo de 15 días,

a partir de su presentación. En cualquier caso, la comisión paritaria se reunirá al menos una vez al mes.

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

1. Interpretación del Convenio.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

Artículo 37. Acoso Sexual

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

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

Tendrán dichas consideraciones siempre que.

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

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

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

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

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

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

Artículo 38. Acoso Moral

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

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

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

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

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

Artículo 39. Prevención de Riesgos Laborales

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

Artículo 40. Remisión

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

Disposición Adicional.

Se creará el denominado " Plus de Responsabilidad " para la categoría de Encargado, que consolidará el Complemento Personal Voluntario que actualmente percibe el encargado. Este nuevo plus absorberá el mencionado complemento, no pudiéndose reclamar cantidad alguna por dicho concepto. Su importe será de 251,25 € mensuales para el año 2013, para el año 2014 se incrementará en 0% y el 1% para 2015.

Disposición Final.

Con independencia de la fecha de publicación del Convenio, los incrementos salariales resultantes, así como los atrasos de su aplicación, serán abonados a los trabajadores con carácter retroactivo al día primero de enero de 2013.

Anexo 1

Tabla salarial 2013-2014 Campiña 2000

	SALARIO	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS
CATEGORÍA	BASE	ASISTENCIA	TRANSPORTE	TURNO	ESPECIAL
Encargado	823,51	102,97	73,50	73,15	55,23
Oficial 1ª Administrativo	823,51	102,97	73,50	73,15	55,23
Auxiliar Administrativo	823,51	102,97	73,50	73,15	55,23
Jefe de Equipo	823,51	102,97	73,50	73,15	55,23
Conductor	823,51	102,97	73,50	73,15	55,23
Oficial 1ª Taller	823,51	102,97	73,50	73,15	55,23
Oficial 2ª Taller	823,51	102,97	73,50	73, 15	55,23
Maquinista	823,51	102,97	73,50	73,15	55,23
Basculero	823,51	102,97	73,50	73,15	55,23
Peón					
especialista	823,51	102,97	73,50	73, 15	55,23
Peón	823,51	102,97	73,50	73,15	
Limpiadora	823,51	102,97	73,50	73,15	

Anexo 2

Tabla salarial 2015 Campiña 2000

	SALARIO	PLUS	PLUS	PLUS	PLUS
CATEGORÍA	BASE	ASISTENCIA	TRANSPORTE	TURNO	ESPECIAL
Encargado	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78
Oficial 1ª Administrativo	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78
Auxiliar Administrativo	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78
Jefe de Equipo	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78
Conductor	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78
Oficial 1ª Taller	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78

Oficial 2ª Taller	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78
Maquinista	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78
Basculero	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78
Peón					
especialista	831,74	104,00	74,24	73,88	55,78
Peón	831,74	104,00	74,24	73,88	
Limpiadora	831,74	104,00	74,24	73,88	