CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA U.T.E. (URBASER- ABENGOA) R.S.U. (UTRERA)

Visto el Convenio Colectivo de la empresa U.T.E. (Urbaser- Abengoa) R.S.U. (Utrera) Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir (Código: 4104141), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-05 al 31-12-05.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (ET), en relación con el art. 2.b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de la empresa U.T.E. (Urbaser-Abengoa) R.S.U. (Utrera) Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir, suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-1-05 al 31-12-05.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al CMAC para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 4 de octubre de 2005.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Por la parte empresarial:

D. Julio Nogales Domínguez-Adame (Urbaser).

D. José Luis Santos García (Abengoa).

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

D. Manuel Bueno Adorna (Urbaser).

D.ª M.ª Teresa Deán García Adámez (Abengoa).

Por los trabajadores:

D. Manuel Mulero Montes (Delegado).

Asesor:

D. Manuel Alamillo Hermosell (UGT).

Reunidas, el día 6 de mayo de 2005, las personas anteriormente relacionadas, en la sede de la UGT Sevilla, da comienzo la reunión cuando son las 10.00 horas.

En esta reunión, tanto el banco social como el empresarial, visto el contenido, muestran su conformidad con el nuevo Convenio Colectivo, cuyo ámbito temporal comprende desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Sin más asuntos se procede a la firma del presente acta de acuerdo.

Este acta, junto con sus copias y el texto del Convenio Colectivo, será registrada en la Delegación Provincial de Empleo, para que se le de el trámite legal correspondiente y se mande publicar en el B.O.P. (Siguen las firmas.)

CONVENIO COLECTIVO DE LA UTE-RSU DE UTRERA Y LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA DE RECICLAJE DE RESIDUOS SÓLIDOS DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL BAJO GUADALQUIVIR PARA EL AÑO 2005

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 la planta de reciclaje y compostaje de residuos sólidos de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir y la UTE-RSU de Utrera.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente convenio será de aplicación en la planta de residuos sólidos de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir.

Artículo 3. Ámbito Personal

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal adscrito a la

UTE-RSU de Utrera de la planta de reciclaje y compostaje de la Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente convenio cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2005. De no denunciarlo cualquiera de las partes con un mes de antelación a su vencimiento, se prorrogará por años naturales.

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 este Convenio estuvieran percibiendo percepciones económicas superiores a las pactadas en este se les respetarán en su totalidad, así como se les repercutirá al alza los porcentajes que se pacten en este.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 6. Organización del Trabajo

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

La organización del trabajo tiene por 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, que de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la autoridad laboral.

Artículo 7. Clasificación Profesional

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

Grupo 1 Mandos Intermedios.

Grupo 2 Personal Obrero.

Grupo 3 Personal Administrativo.

Artículo 8. Traslados

Estará acogido al art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, se dará preferencia al trabajador de la Localidad.

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 o no 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 IX del Convenio General del sector de limpieza pública, viaria riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

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 dentro de la misma plantilla, las bases se determinarán por la empresa contando con los representantes legales de los trabajadores de ésta.

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

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.

Artículo 15. Terminación de la Jornada

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

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 lo que se contempla en el anexo 1.

El trabajador que tenga que trabajar un domingo o festivo percibirá un complemento de 30,96 euros por cada uno trabajado, sin perjuicio de percibir la remuneración normal por el día devengado.

Artículo 17. Permisos Retribuidos

El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido, previa autorización y justificación debidamente acreditada:

– Por matrimonio, 20 días naturales.

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

– Por nacimiento de un hijo, 3 días.

– Enfermedad grave u hospitalización quirúrgica, 3 días; en parientes hasta segundo grado de consanguinidad.

– Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, 2 días si es dentro de la provincia, 4 días si es fuera de la misma.

– Por fallecimiento de hermanos o tíos carnales, 1 día.

– Por traslado de domicilio, 2 días.

– Un día al año para asuntos personales, previa petición con cinco días de

antelación, y siempre que no coincidan más de un 3% de la plantilla.

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

Artículo 18. Garantías Sindicales

Se garantizará el derecho de los representantes de los trabajadores que gozarán de 40 horas mensuales cada uno, estas horas se podrán acumular entre ellos. Derechos de Asamblea, en caso urgente se podrá convocar en la misma jornada, previa comunicación al representante de la empresa.

Así mismo, la empresa previa autorización de los trabajadores, descontará de su nómina la cuota sindical asignada en su momento.

La empresa entregará trimestralmente los balances de gestión de ésta, así mismo sus pretensiones si las hubiera.

Artículo 19. Excedencias

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

A) Excedencias voluntarias:

La excedencia voluntaria podrá solicitarse por un periodo no inferior a un año, ni superior a cinco, con los restantes requisitos exigidos por la ley. Sólo en el caso que se solicite por un año, el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo si solicitase su reingreso un mes antes de terminar su vigencia. La excedencia voluntaria, mientras dure, nunca dará derecho al cómputo de la antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

B) Maternidad:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia voluntaria, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. La excedencia por maternidad dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, con incorporación inmediata, hasta un máximo de tres años. El trabajador-a tendrá derecho a que el periodo que se refiere este apartado sea

computado a efectos de antigüedad.

C) 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 podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en al 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 30 días naturales, disfrutándose durante todo el año, el periodo de disfrute de estas será de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores o los representantes de estos si los hubiere. No obstante este calendario, podrán intercambiarse entre el personal siempre que sean de la misma categoría, confeccionando éste antes del 31 de diciembre y exponiéndolo en el tablón de anuncios.

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad transitoria motivada por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral o no laboral o baja maternal, tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones si causa alta la fecha de estas la pactaran el trabajador y la empresa, siempre antes del 31 de diciembre del año en que se devenguen las vacaciones.

Sección 4. Retribuciones.

Artículo 21. Salario Base

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de salario base lo que contempla el anexo 1.

Artículo 22. Plus de Asistencia

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de plus de asistencia lo que contempla el anexo 1.

Artículo 23. Plus Tóxico y Penoso

Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de de plus tóxico y penoso lo que contempla el anexo I.

Artículo 24. Plus de Transporte

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de plus de transporte lo que contempla el anexo 1.

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 del 30% sobre el 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. 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 período.

Artículo 28. Pago de Salarios y Anticipos

El pago de salarios 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 estarán a lo dispuesto en la Legislación vigente. El anticipo se pedirá por el trabajador con una antelación de 15 días.

Sección 5. Prestaciones sociales.

Artículo 29. Jubilaciones

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

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

Artículo 30. Baja por Enfermedad

La empresa en caso de enfermedad profesional, accidente laboral y baja maternal abonará al trabajador 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 31. Ropa de Trabajo

Ropa de trabajo de invierno: Consistentes en dos camisas de mangas largas, un pantalón 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: Consistentes en dos camisas de mangas cortas, un pantalón, una chaqueta y unas botas de seguridad cada año.

Todo el personal de la plantilla y contratado, deberá ir uniformado 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 pondrán los medios necesarios para su 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 32. 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 6010.12 Euros cuando la causa sea por accidente laboral.

Capítulo IV. Faltas y Sanciones

Artículo 33. Faltas y Sanciones

En faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Capítulo XII del Convenio General del sector de limpieza pública, viaria riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Capítulo V. Comisión Paritaria

Artículo 34. 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.

1. 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.

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

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

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

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

– Interpretación del convenio.

– Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

UGT: Avda. Blas Infante, 4, 2 (C.P.: 41011). FES.

Artículo 35. Acoso Sexual

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

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:

a) Dicha conducta produzca un entorno laboral humillante, ofensivo, hostil, negativo 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, exhibición de pornografía, etc).

b) Dicha conducta se utilice de forma explícita 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, ascenso, 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 relacionado 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 trabajador desee iniciar.

Artículo 36. 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 y psíquica.

Los patrones 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, des consideración de su actividad, excesivo celo en el control de la actividad, mas allá de lo exigible para la correcta dinámica de prestación del gracia.

El empresario se comprometerá a sumir el diseño del ámbito relacional y social, favoreciendo un buen clima entre las personas que la integran, la empresa tendrá en cuanta este tiempo de factores psicosociales en la Evaluación de riesgos y el Plan de prevención.

Será en él seno del comité de seguridad y salud donde se resuelvan y erradiquen estas situaciones, garantizando la confidencialidad y el no despido del trabajador que denunciará 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 37. Prevención de Riesgos Laborales

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

Artículo 38. Remisión

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

Disposición Final

Con independencia de la fecha de publicación del Convenio, los incrementos salariales resultantes, así como los atrasos derivados de su aplicación, serán abonados a los trabajadores con carácter retroactivo al día primero de enero de 2005.

Disposición adicional de revisión salarial para el año 2005.

Para el año 2005, la subida será del IPC previsto para dicho año en todos los conceptos retributivos, sean o no salariales.

En el supuesto de que el IPC. resultante al 31 de diciembre de 2005 resultara superior al previsto por el Gobierno, las tablas salariales de dichos años se revisarán en el 100% de exceso, teniendo dichas revisiones carácter retroactivo al día 1 de enero de 2005. La diferencia se abonará en la nómina del mes de enero de 2006, la Comisión Negociadora del Convenio se reunirá en el mes de enero de cada año para proceder a la actualización de las tablas en el caso de que el IPC supere el porcentaje pactado.

TABLA SALARIAL PARA 2005

Categorías	*Salario base*	*Plus asisten. (x 12)*	*Plus transp. (x 12)*	*Plus tóxico (x 12)*	*Plus especial (x 12)*	*Total mes*	*Pagas extras (3 anuales)*	*Total anual*	*Hora extra*
Capataz	617,52	82,40	58,25	104,65	44,20	907,01	1.852,55	12.736,73	9,88
Conductor	617,52	82,40	58,25	104,65	44,20	907,01	1.852,55	12.736,73	9,88
Maquinista	617,52	82,40	58,25	104,65	44,20	907,01	1.852,55	12.736,73	9,88
Peón	617,52	82,40	58,25	104,65		862,82	1.852,55	12.206,37	9,38
Aux. Adm.	617,52	82,40	58,25	104,65	44,20	907,01	1.852,55	12.736,73	9,88
Limpidor/a	617,52	82,40	58,25	104,65		862,82	1.852,55	12.206,37	9,38