

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

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de Recuperación, Transformación, Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos para los trabajadores de Urbaser, Centros Casares y Marbella, años 2011-2014, recibido en REGCON con fecha 14 de marzo de 2011, código de convenio 29008111012008, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, 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 ellas.

2.º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Málaga, 5 de enero de 2012.

La Delegada Provincial de Empleo, D. 136/10, de 13 de abril, P. S., el Secretario General, firmado: José Antonio Fernández de la Rubia.

Convenio Colectivo de Trabajo de Recuperación, Transformación, Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos para los trabajadores de Urbaser Centros Casares y Marbella años 2011-2014 CCOO/UGT

### Í N D I C E

#### 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.

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. Jornada especiales.

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. Complemento salariales.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

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

Cláusula adicional.

Cláusula final.

# **Convenio Colectivo de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos para los trabajadores Urbaser (Casares y Marbella)**

## **Capítulo I. Disposiciones Generales**

### **Artículo 1. Ámbito 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 válidos 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 obligará a la empresa URBASER (Casares y Marbella) y a todos sus trabajadores durante el periodo 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 Delegado de Servicios, al Jefe de Planta y al Jefe de Administración y quienes por acuerdo de los órganos administrativos de la empresa en uso de las atribuciones, queden sometidos a una relación laboral de carácter especial, según establece el artículo 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 mas beneficiosas.

## **Artículo 4. Ámbito Territorial**

Este convenio será de aplicación general en 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 2011 al 31 de diciembre de 2014, aplicándose con carácter retroactivo los conceptos salariales desde el día 1 de enero de 2011, abonándose los atrasos del convenio en una sola



paga en el mes siguiente al de su firma si existiese

### **Artículo 6. Denuncia y Revisión**

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. Tres vocales de la parte de la empresa y los otros tres de la parte del Comité.

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

Los acuerdos se adoptarán por mayoría siempre de entre sus componentes o asistentes a las reuniones cuando se alcance el quórum.

## **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.

e) Se acuerda entre la empresa y el comité de empresa, que el ratio de contratos indefinidos sea el de 3/4 partes de la plantilla, manteniéndose dicho ratio durante la vigencia del presente convenio colectivo.

En el momento de la firma se procederá a regularizar el ratio del 75 %.

### **Artículo 10. Cese de Trabajadores/as**

Cuando un trabajador/a cese en el servicio por iniciativa de la empresa, se le deberá comunicar por escrito con 20 días naturales de antelación a la fecha de finalización de la relación laboral. En el supuesto de no existir el preaviso de comunicación, la empresa abonará al trabajador/a en su correspondiente liquidación el importe de los días de retraso producidos.

### **Artículo 11. Jubilación**

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

#### **AÑO 2011**

A los 61 años:	8.500,00 euros
A los 62 años:	7.500,00 euros
A los 63 años:	7.000,00 euros
A los 64 años:	5.700,00 euros

#### **AÑO 2012**

A los 61 años:	10.000,00 euros
A los 62 años:	9.000,00 euros
A los 63 años:	8.500,00 euros
A los 64 años:	6.500,00 euros

#### **AÑO 2013**

A los 61 años:	10.500,00 euros
----------------	-----------------

A los 62 años:	10.000,00 euros
A los 63 años:	9.000,00 euros
A los 64 años:	7.000,00 euros

**AÑO 2014**

A los 61 años:	11.000,00 euros
A los 62 años:	10.500,00 euros
A los 63 años:	9.500,00 euros
A los 64 años:	7.500,00 euros

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

Dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la presente normativa, las partes acordarán los términos de la jubilación parcial, como asimismo el periodo o periodos en los que prestara su actividad laboral.

Aquellos trabajadores que interrumpan su contrato por jubilación, prejubilación, invalidez total a invalidez absoluta o fallecimiento, tendrán la opción de que se contrate a un familiar de primer grado (cónyuge, hijos, hermanos, padres). Se entiende que el familiar podrá desarrollar otros trabajos acorde a la categoría que acredite. Este contrato será al menos de 6 meses.

**Artículo 12. Seguros**

A) SEGURO DE VIDA: El personal comprendido en el presente convenio tiene derecho a un seguro de vida colectivo con las cuantías y riesgos que a continuación se expresan:

AÑO 2011

Fallecimiento: 21.000,00 euros.

Invalidez permanente absoluta derivada accidente de trabajo a enfermedad profesional o gran invalidez: 37.000,00 euros.



Invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 21.000,00 euros

Muerte por accidente: 37.000,00 euros.

Muerte por accidente de circulación: 53.000,00 euros.

Para los años sucesivos de la vigencia del presente convenio, se incrementarán las cantidades anteriores en 1.000 euros al año.

B) SEGURO MÉDICO: Todo aquel personal con antigüedad superior a seis meses, tendrá derecho a un seguro médico privado y gratuito, can cobertura nacional. Una vez firmado el contrato con la aseguradora se entregará copia de la cobertura de dicho servicio a los trabajadores.

### Capítulo III. Clasificación Profesional

#### Artículo 13. Grupos Profesionales y Categorías

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

1.er GRUPO. PERSONAL DE PRODUCCION Y OFICINA

2.º GRUPO. MANDOS INTERMEDIOS

3.er GRUPO. PERSONAL OPERATIVO

1.er GRUPO

- JEFE DE SERVICIO: Será la persona responsable del servicio, a efectos de producción, medioambiental y relaciones con la administración. Para ello gestionará los medios humanos y materiales de la empresa para la consecución de las tareas encomendadas.

- JEFE ADMINISTRACIÓN: Será la persona responsable del servicio, a efectos de administración. Para ello gestionará los medios humanos y materiales de la empresa para la consecución de las tareas encomendadas.

- JEFE DE PRODUCCIÓN: Es el trabajador/a que es responsable de la producción en el centro, estando a las órdenes directas del Jefe de Planta, y siendo responsable de los aspectos productivos, medioambientales y de seguridad laboral del centro. Para ello gestionará los medios humanos y materiales de la empresa para la consecución de las tareas encomendadas.

- RESPONSABLES DE ÁREAS PRODUCTIVAS: Es el trabajador/a que gestionan una



de las áreas productivas de la empresa, pudiendo estar bajo las órdenes directas del Jefe de Producción o directamente del Jefe de Planta, dependiendo del volumen o envergadura de los trabajos o áreas a desempeñar.

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

Puede tener personal de apoyo a su cargo.

- OFICIAL 2.º ADMINISTRATIVO: Es el trabajador/a que realiza tareas administrativas dependiendo del Jefe de Administración o de los oficiales 1.º administrativos.

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO/BASCULISTA: Es el trabajador/a que realiza tareas administrativas o de báscula a las órdenes de los oficiales administrativos o del Jefe de Administración.

## 2.º GRUPO

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

- JEFES DE TURNO, JEFE DE MANTENIMIENTO Y JEFE DE ALMACEN:

Es el trabajador/a que cumple con 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, y posee conocimientos completos de los oficios de las actividades encomendadas.

## 3.er GRUPO

- OFICIAL 1.º ESPECIALISTA: Es el trabajador/a que habiendo ostentado la categoría de oficial 1.º, en cualquiera de sus apartados, y teniendo los conocimientos pertenecientes a dicha categoría, asuma las responsabilidades de coordinar ciertos trabajos puntuales o programados, teniendo a su cargo a personal con categorías de hasta oficial 1.º en cualquiera de los grupos de trabajo existentes en el centro.

- OFICIAL 1.º CONDUCTOR-MAQUINISTA: Es el trabajador/a que estando en posesión del carné de conducir correspondiente y teniendo los conocimientos adecuados para ejecutar las tareas que se les encomienda para la conducción de vehículos o máquinas. Estos/as tendrán la categoría de oficial 1.º

- OFICIAL 1.º MANTENIMIENTO: Es el trabajador/a que ejecuta toda clase de





trabajo sencillos afines a albañilería, fontanería, cerrajería, soldadura y otros, sabiendo interpretar croquis relacionado con esas tareas, realizando funciones de conservación y mantenimiento de las instalaciones del centro.

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

- OFICIAL 2.ª: Es el trabajador/a que realizara las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes, peones y peones especialistas.

- OFICIAL 3.ª: Es el trabajador/a que teniendo cierta antigüedad y experiencia en el centro, asuma las tareas de responsabilidad de control sobre otros trabajadores/as con categorías de peón y peón especialistas.

- PEÓN ESPECIALIZADO: Es el trabajador/a dedicado a las funciones de trabajos relacionados con el tratamiento de residuos urbanos, que sin constituir un oficio, exigen cierta practica y especialidad.

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

Todos los trabajadores con categoría de peones ordinarios que cumplan dos años como indefinido, pasarán a ser peones especialistas.

A la firma del convenio se regularizará los casos actuales.

#### **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, aun en el caso de poder demostrar conocimientos documentalmente o en forma práctica, que acreditaran capacidad para acometer dichas funciones.

No obstante, se primara 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 o los nuevos puestos de trabajo que se vayan a crear.

La empresa estará obligada a comunicar al comité o delegados, todas las promociones, ascensos y recalificaciones que se promuevan dentro de la empresa.

Una vez firmado el convenio y durante el primer trimestre del 2011, se creará una comisión mixta, compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres de



los representantes de los trabajadores, para redactar las bases de la creación de una bolsa de trabajo de contratación, que recogerá al menos el 50% de las nuevas contrataciones.

## **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 previa 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 la empresa.

Queda 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 u 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 continuara 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 una jornada laboral a razón de 38 horas semanales para 2011, exceptuando los 14 festivos oficiales (en cuanto a los festivos locales, los trabajadores podrán elegir entre los dos festivos locales de Casares o Estepona en grupos de aproximadamente el 50 % de la plantilla); distribuidos de lunes a viernes para Casares para los meses enero, febrero, marzo, abril y diciembre. La reducción se aplicará en la jornada de los viernes.

Para 2012,	se reduce además los meses de octubre y noviembre
Para 2013,	se reduce además el mes de mayo
Para 2014	se reduce además el mes de septiembre

Todos los meses no indicados en los puntos anteriores se establece una jornada laboral de 39 horas semanales.

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.

A los trabajadores/as contratados a tiempo parcial por 30 horas semanales tendrán derecho a un descanso de 25 minutos para el bocadillo, dicho descanso se considera tiempo efectivo de trabajo.

Antes del 20 de diciembre de cada año, la empresa y los representantes sindicales, tendrán elaborado el calendario laboral y el de vacaciones del año siguiente.



Los turnos de trabajo serán rotativos cada semana cuando se trabaje a turnos.

Los turnos se elaboraran por parte de la empresa normalmente de forma quincenal y se entregaran a los representantes de los trabajadores/as para su aprobación previa 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 siendo comunicado a los representantes de los trabajadores/as.

**PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE CASARES:**

- Turno mañana: De lunes a viernes de 7:00 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 7:00 horas.
- Turno partido: (Oficinas) de lunes a jueves de 8:00 a 14:30 horas y de 16:00 a 18:00 horas.
- Viernes de 8:00 a 14:00 horas (a excepción de julio y agosto).
- Julio y agosto: De lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas.

**PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE RECOGIDAS SELECTIVAS:**

- Turno mañana: De lunes a viernes de 5:00 a 13:00 horas.

De lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas.

- Turno noche: De lunes a viernes de 21:00 a 5:00 horas.

**PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE MARBELLA:**

- Turno mañana: De lunes a viernes de 6:00 a 14:00 horas.
- Turno noche: De lunes a viernes de 14.00 a 6:00 horas.

Para el centro de Marbella, dada las peculiaridades del mismo, los turnos podrán ser rotativos. Se establecerán 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.

Queda establecido los turnos de trabajo del tal manera que 8 meses se realice turno único de mañana y el resto en turno de mañana y tarde, para todos los trabajadores a excepción de los operarios de la planta de transferencia de





Marbella, de afino y de las recogidas selectivas.

### **Artículo 21. Jornadas Especiales**

a) Jornada nocturna. Lo establecido en el ET artículo 36.1. Se realizará de forma continuada, esta jornada se incrementará con el plus de nocturnidad diario de 14.81 euros/día trabajado.

b) Jornada en domingos y festivos. Es la que incluye los festivos entre la semana y los domingos. Las horas realizadas en estas jornadas se abonarán a razón de 21,37 euros/hora. El importe será igual para todas las categorías.

c) Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán a todos los efectos como no laborables debiendo existir una disponibilidad de personal para completar al menos un turno de trabajo. El personal que realice los trabajos en mencionados días se les abonará como horas extras.

d) Antes del comienzo de cada año, la empresa y el comité negociara cuatro fechas de puentes al año (el 50 % de la plantilla disfrutará dos de ellos y el resto de la plantilla lo disfrutara en los dos restantes).

En caso de no existir 4 fechas posibles, se acordará disfrutarlo en fechas anexas a festivos

### **Artículo 22. Permisos y Licencias**

El trabajador previo aviso de al menos 48 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, fallecimiento, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario por prescripción médica para cónyuges, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos y sobrinos, por consanguinidad y afinidad. Si el hecho se produjera fuera de la provincia donde reside el trabajador el permiso será de cinco días naturales. - La adjudicación de estas licencias será consensuada entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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 establecen 2 días de asuntos propios

En lo no regulado en este artículo referente a permisos y licencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 23. Vacaciones**

A partir del año 2011 cada trabajador tendrá derecho a unas vacaciones de 35 días naturales de los que al menos 25 deberán ser laborables y que se disfrutarán a lo largo del año según cuadrante elaborado entre comité y empresa. Los periodos vacacionales se comenzarán en lunes y se distribuirán en dos periodos de dos semanas y en otro de una semana. Dichos periodos se disfrutarán preferentemente entre los meses de julio y septiembre.

Si el trabajador/a antes de que inicie las vacaciones pasará a situación de IT 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 IT por contingencias comunes o enfermedad profesional, se le interrumpe las vacaciones y este periodo 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 56,24 euros. Y disfrutará del resto de vacaciones, previa acuerdo entre empresa y trabajador/a.

La retribución en vacaciones comprenderá: Salario base, antigüedad, plus tóxico penoso, plus convenio y plus asistencia.

Se crea una bolsa de vacaciones a abonar en septiembre con las siguientes cuantías:

Año 2011	120 euros
Año 2012	130 euros
Año 2013	140 euros
Año 2014	150 euros

Se creará un periodo de 2 o 3 semanas de parada técnica de la instalación donde la mayoría de la plantilla disfrutará de un periodo vacacional.

Estas fechas se pactarán entre empresa y comité y serán preferentemente en los meses de julio o agosto.

#### **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.

Se acuerda que el 75% de los cursos se realicen en horarios de mañana y un máximo del 25 % en horario de tarde, siendo obligatoria la asistencia a los mismos.

### **Capítulo V. Régimen Económico**

#### **Artículo 25. Definición**

Los importes a percibir en los años de vigencia del convenio, se recogen en la tabla salarial adjunta. Se acuerda que la tabla 2010 se mantenga para los años 2011 y 2012 y esta se revise con el IPC para los años 2013 y 2014. Para los años 2011 y 2012, si el IPC superará el 3%, se aplicaría el diferencial. En los años 2013 y 2014 si el IPC fuese negativo, no se aplicará la bajada.

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 a los periodos 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 nómina, 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: Se establece un plus tóxico penoso (30% S.B.) para todos los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo, durante la vigencia del mismo, según los importes contemplados en las tablas adjuntas.

b) Plus de transporte: Se establece un plus de transporte para los años de vigencia del convenio según tablas salariales adjuntas.

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 del 1,7 % del salario base mensual para año 2011, 1,8% para 2012, 1,9 para 2013 y 2 % para el 2014), por cada año de servicio, devengándose desde el mes en que cumpla dicho año, abonándose también en cada una de las pagas extraordinarias.

A los trabajadores que alcancen 10 años de antigüedad en la empresa se les abonará una paga de 450 euros en el año que se produzca.

A los que ya la hayan alcanzado en la entrada en vigor de este convenio se le pagará de enero a julio de 2011.

Los trabajadores que alcancen o hayan alcanzado 10 años de antigüedad disfrutarán de un día adicional de vacaciones a partir de ese año.

d) Plus turnos:

- Plus mañana: Lo percibirá todo aquel trabajador que desempeñe sus labores en turno de mañana. El importe por día trabajado se recoge en las tablas adjuntas correspondientes.

- Plus tarde: Lo percibirá todo aquel trabajador que desempeñe sus labores en turno de tarde. El importe por día trabajado se recoge en las tablas adjuntas correspondientes.

- Plus noche: Lo percibirá todo aquel trabajador que desempeñe sus labores en turno de noche. El importe por día trabajado se recoge en las tablas adjuntas correspondientes.

- Plus turno partido: Lo percibirá todo aquel trabajador que desempeñe sus labores en turno partido de mañana y tarde. El importe por mes trabajado se recoge en las tablas adjuntas correspondientes abonándose todas las mensualidades a excepción del mes de vacaciones.



- Plus turno rotativo: Lo percibirá todo aquel trabajador que desempeñe sus labores en turno rotativos de lunes a domingos. El importe por mes trabajado se recoge en las tablas adjuntas correspondientes abonándose todas las mensualidades a excepción del mes de vacaciones.

e) Plus asistencia: Se establece un plus de asistencia en las cuantías reflejadas en las tablas adjuntas, 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.
- Permiso por maternidad o paternidad.
- La primera vez que un trabajador cause IT por accidente o enfermedad percibirá durante el primer mes el plus de asistencia.

f) Plus convenio: En caso de que la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental esté al día en las revisiones correspondientes se establecerá un plus convenio en la cuantía reflejada en las tablas salariales adjuntas. 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 22,50 euros 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 0,29 euros por kilómetro tanto de ida como de vuelta. Si tuviese que almorzar o cenar percibirá 22,50 euros. Si tuviesen que desayunar percibirán 6,75 euros y si tuvieran que pernoctar fuera de su domicilio 78.74 euros/noche. Todas las cantidades anteriores permanecerán invariables para la vigencia del convenio.

### **Artículo 29. Horas Extraordinarias**

Concluida la jornada de trabajo y cuando sea necesario continuar prestando el servicio, estas horas se computarán como horas extraordinarias y serán abonadas a 14,62 euros/hora extraordinaria para la vigencia del presente convenio.

### **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 beneficios: Esta paga se abonará entre los días 15 a 20 de marzo.
2. Paga de verano: Esta paga se abonará entre los días 15 a 20 de junio y se devengará en el periodo del 1 de enero al 30 de junio.
3. Paga de Navidad: Esta paga se abonará del 15 al 20 de diciembre y se devengará en el periodo del 1 de julio al 31 de diciembre.

A las cantidades resultantes de la suma de salario base y antigüedad correspondiente se le complementará 250 euros.

Se fija el anticipo mensual en el importe de 300 euros, con excepción de tres nóminas que podrán alcanzar los 500 euros.

### **Artículo 31. Incapacidad Temporal**

En caso de que cualquier trabajador/a sufriera una baja por incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social a 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.

Una vez transcurrida la baja por maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una excedencia voluntaria de hasta ocho meses, percibiendo el 25 % del salario que se le venía abonando antes de dicho permiso.

La mitad de la cantidad correspondiente a dicho porcentaje le será abonada en la última nómina anterior a la excedencia y la segunda mitad tras su incorporación.

### **Artículo 32. Prestaciones Sociales**

Se establece un plus de ayuda social para cada trabajador/a que acredite tener uno a varios hijos disminuidos físicos y psíquicos en una cuantía de 150,00 euros/mes para cada uno de ellos.

Se establece un plus de natalidad de 202,47 por hijo/a nacido dentro del periodo de vigencia de este convenio.

Se crea una balsa económica valorada en 10.000 euros anuales para la vigencia del presente convenio (2011-2014), 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, lentillas, 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 acumulara a la bolsa del siguiente año.

La empresa concederá una ayuda por natalidad, abonando la cantidad de 140 euros/mes por cada hijo de trabajador desde su nacimiento y hasta los tres años. Esta ayuda no tendrá tope máximo entre los trabajadores con antigüedad mínima de 6 meses. En el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores de la planta, se concederá la ayuda solo a uno de ellos.

La empresa continuará concediendo un préstamo sin intereses de 120.000 euros en las mismas condiciones que se reflejaban en el anterior convenio, cada trabajador indefinido podrá solicitar hasta un máximo de 8.000 euros, pagaderos mensualmente sin intereses en los siguientes tres años. En el caso de tratarse de un trabajador eventual, con antigüedad mínima de 6 meses, el importe máximo a solicitar será de 2.400 euros, pagaderos en el año siguiente a la concesión del mismo. Además se concederá un préstamo sin intereses de hasta 60.000 euros, en este caso, cada trabajador Indefinido podrá solicitar hasta un máximo de 2.500 euros, pagaderos mensualmente sin intereses el año siguiente a la concesión del mismo.

En el caso de tratarse de un trabajado eventual, con antigüedad mínima de 6 meses, el importe máximo a solicitar será de 1.000 euros, pagaderos en el año siguiente a la concesión del mismo. En el baremo para la adjudicación del préstamo se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador. En los conceptos relativos al préstamo, será el comité de empresa el que solicite dichas prestaciones, siendo la empresa la que tras un estudio de los casos presentados, adjudique las ayudas.

### **Artículo 33. Ayuda de Estudios**

Los trabajadores/as que se encuentren estudiando algún curso académico, sus cónyuges o hijos, percibirán las siguientes cantidades por cada uno de ellos, siempre y cuando acrediten que han aprobado el curso completo correspondiente, como ayuda de estudios, en el mes de octubre de cada año, debiendo presentar la justificación correspondiente entre los meses de septiembre y octubre.



Infantil, Primaria, y hasta 2.º de ESO: 140,61 euros

3.º y 4.º de ESO, FP y COU (Cursos escuelas oficiales): 236,22 euros.

Cursos universitarios: 466.82 euros.

#### **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 sean atropellados o agredidos 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 colaboraran y vigilaran 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.

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 o 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 o 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 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 Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

### **Cláusula adicional**

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera disposiciones legislativas que afectarán 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 Adicional Segunda**

En relación al sistema de turnos establecidos en el presente convenio, según el apartado d2 del artículo 28, las partes convienen en que su puntual retribución, queda supeditada al cumplimiento de ofrecido por la mancomunidad en reunión celebrada el día 26 de abril de 2007.

### **Cláusula Final**

Lo no pactado en este convenio colectivo, se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

La totalidad de los puntos recogidos anteriormente queda supeditada al cumplimiento de lo ofrecido por parte de mancomunidad durante reunión celebrada el jueves día 26 de abril.

## **ANEXO I**

### **Tablas Salariales**

TABLAS SALARIALES 2011-2014



**2011-2012**

CATEGORÍA	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD VARIABLE	PLUS TOX-PEN	PLUS TPTE.	PLUS TURNO	PLUS ASIT.	PLUS CONVENIO
JEFE SERVICIO/ADMON	1.611,82	VER NOTA 1	483,55	92,76	0,00	65,16	99,70
JEFE PRODUCCION 16	1.458,66	VER NOTA 1	437,60	92,76	0,00	65,16	99,70
RBLES DE AREAS 16	1.166,93	VER NOTA 1	350,08	92,76	0,00	65,16	99,70
OFICIAL 1.º ADMINIST 13	944,48	VER NOTA 1	283,34	92,76	0,00	65,16	99,70
OFICIAL 2.º ADMINIST 13	924,32	VER NOTA 1	277,30	92,76	0,00	65,16	99,70
AUXILIAR ADMINIST 11	883,14	VER NOTA 1	264,94	92,76	0,00	65,16	99,70
ENCARGADO GENERAL	1.273,01	VER NOTA 1	381,90	92,76	0,00	65,16	99,70
JEFES DE TURNOS 14	1.060,84	VER NOTA 1	318,25	92,76	0,00	65,16	99,70
OFICIAL 1.º ESPECI 14	1.003,04	VER NOTA 1	300,91	92,76	0,00	65,16	99,70
OFICIAL 1.º MACANICO 13	944,48	VER NOTA 1	283,34	92,76	0,00	65,16	99,70
OFICIAL 1.º MANTEN 13	944,48	VER NOTA 1	283,34	92,76	0,00	65,16	99,70
OFICIAL 1.º COND-MAQ 13	944,48	VER NOTA 1	283,34	92,76	0,00	65,16	99,70
OFICIAL 2.º 12	924,32	VER NOTA 1	277,30	92,76	0,00	65,16	99,70
OFICIAL 3.º 12	905,21	VER NOTA 1	271,56	92,76	0,00	65,16	99,70
PEON ESPECIALISTA 11	883,14	VER NOTA 1	264,94	92,76	0,00	65,16	99,70
PEON ORD/LIMPIAD 11	858,28	VER NOTA 1	257,48	92,76	0,00	65,16	99,70

**COMPLEMENTOS POR TURNOS 22 DÍAS/MES**

MAÑANA	MAÑ/TAR	MAÑ/TAR/NOCH	NOCHE	MAÑ/NOCH	T.PARTIDO
TOTAL EUROS	TOTAL EUROS	TOTAL EUROS	TOTAL EUROS	TOTAL EUROS	TOTAL EUROS
83,17	133,05	197,24	325,87	204,52	121,96

PLUS TURNO MAÑANA	3,78 EUROS/DÍA
PLUS TURNO TARDE	8,32 EUROS/DÍA
PLUS NOCHE	14,81 EUROS/DÍA
PLUS JORNADA PARTIDA	5,54 EUROS/DÍA
PLUS TURNO ROTATIVO	110,87 EUROS/DÍA

2013 Y 2014 IPC PARA CADA UNO DE LOS AÑOS. EN EL CASO QUE EL INDICADOR SEA NEGATIVO NO SE APLICARA LA BAJADA. SI EL INDICADOR SUPERA EL 3% SE APLICARA EL DIFERENCIAL EN LOS AÑOS 2011 Y 2012.

**NOTA 1. ANTIGÜEDAD**

2011	1,7%
2012	1,8%
2013	1,9%
2014	2,0%