CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ABONOS ORGÁNICOS DE SEVILLA, S.A.

Visto el Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos de Sevilla, S.A. (Aborgase), suscrito por la referida Entidad y la representación Legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2010 al 31-12-2013.

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 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Abonos Orgánicos de Sevilla, S.A. (Aborgase), suscrito por la referida Entidad y la representación Legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-01-2010 a 31-12-2013.

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

Sevilla, 10 de enero de 2012.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

PACTO ARTICULADO DE ABONOS ORGÁNICOS SEVILLA S.A. AL DECIMOQUINTO CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA PARA EL PERIODO 2010-2013.

En Alcalá de Guadaíra a 12 de mayo de 2011 se reúnen en la planta de reciclaje de R.S.U. Montemarta-Cónica, las personas don Agustín Martínez de la Orden y don José Ramón Sabeino Cózar en nombre y representación de la empresa Abonos Orgánicos Sevilla S.A., y don Juan Manuel Roldán Porrero, don José Antonio Tenorio Peral, don David Macho Parrilla, don José Manuel Sousa Fernández, doña M.ª Carmen Hermoso García, don Manuel Moncayo Borrego y

don José Antonio Páez Delgado como representantes de los trabajadores de dicha empresa y, don José Hurtado Quirós y don David Medina Carrasco como representantes de FITEQA-C.C.O.O. para adoptar el presente «Primer Pacto Articulado de Abonos Orgánicos Sevilla S.A. al Decimoquinto Convenio General de la Industria Química para el periodo 2010-2013», señalado por ser el de unificación de los antiguos convenios que regían las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Aborgase S.A. e Iberabon S.A. antes del proceso de subrogación entre ambas.

En consecuencia, se adoptan por unanimidad los siguientes.

Acuerdos.

Primero.—Las partes consideran y pactan que las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa Aborgase que venían prestando sus servicios a esta empresa con anterioridad a la integración a la misma de la plantilla de Iberabon, seguirán manteniendo hasta su extinción las condiciones establecidas para ellos con anterioridad a dicha integración, en razón de sus peculiaridades y especificidades; las cuales han de ser respetadas de forma exclusiva y excluyente para dichos trabajadores, que se relacionan a continuación:

1. Luis Caballero Romero.

2. José Campaña Hinojosa.

3. Francisco Escobar Campano.

4. Manuel Pérez López.

5. Francisco Pozo Rodríguez.

6. Nicolás Rivera Cubiles.

7. José A. Rodríguez Jiménez.

8. Vicente Rodríguez Siman.

9. Ricardo Armando Santos Vila.

10. Manuel Moncayo Borrego.

A tal efecto, dichas condiciones serán recogidas en el Anexo I, como acuerdo complementario al Pacto Articulado al XV Convenio General de la Industria Química para la Empresa Aborgase. En todo caso, se respetarán a titulo individual aquellas condiciones que fueren superiores a las establecidas en el referido Pacto Articulado, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Segundo.—Las partes consideran y acuerdan establecer como Pacto Articulado de Abonos Orgánicos Sevilla S.A. al Decimoquinto Convenio General de la Industria Química para el periodo 2010-2013, el siguiente texto:

Apartado 1. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Objeto

El presente Pacto Articulado al XV Convenio de la Industria Química regulará las relaciones de trabajo en la empresa Abonos Orgánicos Sevilla, S.A.

Artículo 2. Vigencia

El presente Pacto Articulado comenzará a aplicarse, de forma retroactiva, el día 1 de enero de 2010 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, por un periodo de cuatro años en total.

Artículo 3. Adhesión al Convenio General de la Industria Química

Preservando el «Acuerdo de Adecuación de Salarios 2004», se ratifica la adhesión al Convenio General de la Industria Química con exclusión de la materia correspondiente a política salarial, que será objeto de regulación en el «Apartado 3» del presente Pacto Articulado. Esta exclusión viene plenamente justificada por la especificidad de la actividad de tratamiento de R.S.U. con relación a las actividades que se comprenden dentro del ámbito funcional para la industria química en general.

Apartado 2. Organización del Trabajo

Artículo 4. Jornada Laboral

La jornada será de 40 horas semanales, indicándose a continuación los horarios modificados a partir de la firma del presente Pacto Articulado para cada centro de trabajo. El resto de la plantilla sigue con su horario de trabajo actual.

• Planta de Reciclaje de R.S.U. y de Recuperación de Residuos de Envases Montemarta-Cónica (personal que desempeña sus funciones en turnos rotativos).

Mañana

De lunes a viernes 7:00 - 15:00

Sábado 7:00 - 12:00

Tarde

De lunes a viernes 15:00 - 22:30

Noche

De lunes a viernes 23:00 - 6:30

En estas instalaciones, el orden rotatorio de los turnos es el actual; mañana-noche-tarde.

• Plantas de Bollullos de la Mitación y Espartinas.

Mañana

De lunes a miércoles 7:00 - 14:30

De jueves a sábado 7:00 - 14:00

La acumulación de horas en una semana se compensa con el descanso del sábado de la segunda semana, existiendo turnos de descanso de tal modo que todos los sábados se presta servicio en las dos plantas.

• Palistas de las Plantas de Bollullos de la Mitación y

Espartinas.

Mañana

De lunes a viernes 6:00 - 13:15

Sábado 6:00 - 13:30

Tarde

De lunes a viernes 13:00 - 20:15

Para este grupo, el orden rotatorio de los turnos es el actual; mañana-tarde.

• Personal de mantenimiento de la Planta de Recuperación de Residuos de Envases Montemarta-Cónica.

Mañana

De lunes a viernes 7:00 - 15:00

Sábado 7:00 - 10:45

Tarde

De lunes a viernes 15:00 - 22:30

Noche

De lunes a viernes 23:00 - 6:30

En este caso, el orden rotatorio de los turnos es mañananoche-tarde-mañana-noche.

Artículo 5. Vestuario Laboral

Anualmente, se suministrará la siguiente ropa de trabajo a cada miembro de la plantilla;

• Vestuario de verano.

o 2 Pantalones.

o 2 Polos o camisas.

o 2 Chaleco reflectante.

• Vestuario de invierno.

o 2 Pantalones.

o 2 Polos o camisas.

o 2 Jersey.

o 2 Chaleco reflectante.

o 1 Abrigo (cada 2 años).

• En reposición continua por deterioro.

o 1 Botas de seguridad con puntera y suela metálica.

Artículo 6. Jornadas Especiales de Navidad

Se consideran festivos especiales las jornadas de trabajo correspondientes a los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero.

Artículo 7. Días de Asuntos Propios

Se incrementa el número de asuntos propios a partir de un día/año a partir de 2011, alcanzando los seis días de asuntos propios en el año 2013.

El disfrute de estos días se realizará siguiendo los siguientes criterios;

• Se establece este día para quien realice actividades de índole personal que no estén enmarcadas en las licencias establecidas en el capítulo VII 49 del XV Convenio General de la Industria Química.

• Será necesario cumplimentar una petición por escrito con antelación mínima de cinco días previa al día.

• Se tendrá como criterio de autorización del día el que no se adjudicase previamente este a otro miembro del mismo turno de trabajo.

• Se posibilitará que estos días sean acumulativos a periodos de vacaciones, festivos, etc.

• No se permitirá la acumulación de días de asuntos propios no disfrutados de un año al siguiente.

• Este día será remunerado en los conceptos de salario base, plus basura y antigüedad.

• Como contraprestación, no se permitirá el cambio de un día de trabajo por un sábado correspondiente a otro turno de trabajo.

• En las Plantas de Selección-Transferencia de Bollullos de la Mitación y Espartinas no será posible solicitar días de asuntos propios en Sábado.

• En caso de coincidir sábados no laborales con festivos, estos se transformarán en días de asuntos propios, incrementando el nº de días establecido.

• El personal de nueva contratación (sustitutos y en nuevos puestos de trabajo) disfrutan estos días del modo siguiente:

o Durante los primeros seis meses podrán disfrutar de un día de asuntos propios.

o Durante los segundos seis meses podrán disfrutar de otro día de asuntos propios.

o A partir del año, se les aplicará el criterio general.

• En el caso de coincidir dos solicitudes para un mismo día, se estudiará el caso de la segunda solicitud.

Artículo 8. Asistencia a Consultorio Médico.

Continua vigente la «Revisión del Acuerdo de Regularización de los tiempos dedicados a visita médica» que se estableció con fecha de 18 de enero de 2006.

Artículo 9. Servicio de Palista en Bollullos de la Mitación y Espartinas

Continua vigente el «Acuerdo de creación del puesto de «palista» que se estableció con fecha de abril de 2006 y se amplió en actas de 25 de abril de 2007 y 22 de diciembre de 2008, reseñando que todos los trabajadores continúan en activo, con la única salvedad de la sustitución de José D. Macho Parrilla por Francisco Caro Domínguez.

Del mismo modo, continua vigente el «Acuerdo de creación del puesto de palista sustituto» que se estableció con fecha de 30 de septiembre de 2008.

Artículo 10. Ayudas económicas a la adquisición de gafas correctoras

La empresa facilitará una ayuda económica cifrada en un máximo de 110 € para la compra de lentes correctoras (gafas, no lentillas, ya que su uso no es recomendable en esta actividad), sobre la que se aplicarán las correspondientes subidas salariales anuales.

Quien solicite esta ayuda deberá cumplir los siguientes requisitos:

• Presentar un informe médico que atestigüe la necesidad de lentes.

• Se establece un periodo de tres años para solicitar de nuevo esta ayuda.

• Presentación de factura de compra, abonándose el valor que aparezca en la misma.

Artículo 11. Ayudas Escolares

De acuerdo a lo establecido en la reunión de la Comisión Paritaria de 17 de abril de 2000, se conserva el criterio de las ayudas escolares en las cantidades revisadas y plasmadas en la siguiente tabla, siendo beneficiarios los componentes de la plantilla de Aborgase y su progenie.

El importe de la referida ayuda escolar tiene carácter anual y será satisfecho de una sola vez, concediéndose para un mismo curso y alumno, excluyendo a repetidores.

Se revisará este concepto anualmente mediante el I.P.C. real.

Curso	Cantidad (€)
PREESCOLAR	59,74
PRIMARIA Y 1.º CICLO DE SECUNDARIA	119,51
2.º CICLO DE SECUNDARIA, BACHILLER Y F.P	239,02
DIPLOMADO, LICENCIADO Y DOCTORADO	239,02

Artículo 12. Distribución del Periodo Vacacional

En las Plantas de Selección-Transferencia de Bollullos de la Mitación y Espartinas se distribuye el periodo vacacional de acuerdo a los siguientes criterios:

• Quince días naturales los propone la empresa entre los meses de julio a septiembre.

• Quince días serán elegidos por cada componente de la plantilla a lo largo de todo el año, con periodos mínimos de siete días. En caso de escoger dos periodos semanales de vacaciones, uno de ellos deberá coincidir con una semana laboral de 6 días.

• No se podrán tomar periodos vacacionales los componentes de la plantilla que coincidan en un mismo grupo profesional, de tal modo que quedasen siempre cubiertos los puestos de trabajo concretos.

• Los puestos de trabajo mínimos a cubrir serán:

o 1 Palista en cada planta.

o 1 Vigilante de proceso en cada planta.

o 1 Bivalvista en cada planta.

o 2 Peones de triaje en cada planta.

o No será necesario cubrir el puesto de mantenimiento general exterior en las plantas.

Artículo 13. Solicitud de Cambio de Turnos

Se contempla la posibilidad de cambios de turno entre miembros de la plantilla, por mutuo acuerdo, entre cualquiera de las instalaciones, siempre y cuando cumpla cada cual con el horario del turno donde desempeñen el trabajo, sean de la misma categoría profesional y se cumplimente el formulario existentes al respecto.

En los casos de turnos de diferente duración, los trabajadores respetarán los horarios de los turnos donde realmente desarrollen su jornada laboral.

Apartado 3. Política Salarial

Artículo 14. Regularización de Salarios año 2009

Partiendo de lo establecido en el «Acuerdo de Revisión Social y Salarial 2007-2009», la tabla salarial definitiva para el año 2009, que sirve de base para la

revisión salarial de 2010 es la siguiente:

	Grupo 2	Grupo Mixto	Grupo 3	Grupo 4
SALARIO BASICO	1.011,79	1.074,20	1.096,90	1.219,82
PLUS R.S.U.	83,49	88,64	91,29	100,67
TRANSPORTE	6,56	6,56	6,56	6,56
NOCTURNIDAD	1,81	1,93	1,96	2,18

Artículo 15. Revisión Salarial 2010

Se revisa el salario del año 2009 según los siguientes criterios: o Incremento de todos los conceptos salariales en 1%, estableciendo el salario de partida para el año 2011.

o Se crea una nueva paga en el mes de marzo (paga de producción) cifrada en el 3% del salario bruto anual del 2009, cuyo periodo de devengo para años posteriores será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Esta paga será abonable el 15 de marzo (aproximadamente).

El concepto de «salario bruto anual», para la aplicación de estas subidas salariales se calculará de forma individual, sin considerar las bajas debidas a;

• Maternidad y paternidad.

• Accidente laboral para individuos que no se accidenten de forma repetitiva y se mantengan los actuales ratios de accidentabilidad.

Para personal de nueva contratación y para el existente actualmente con antigüedad inferior a dos años y, debido a que este concepto se basa en la asistencia al trabajo en el año anterior, se establece la siguiente forma de cálculo:

Año	% Aplicación Paga
Marzo 1º año contratación	0
Marzo 2012	50%
Marzo 2013	100%

Con todo ello, resulta la siguiente tabla salarial.

	Grupo 2	Grupo Mixto	Grupo 3	Grupo 4
SALARIO BASICO	1.021,91	1.084,94	1.107,86	1.232,02

PLUS R.S.U.	84,33	89,53	92,21	101,68
TRANSPORTE	6,63	6,63	6,63	6,63
NOCTURNIDAD	1,83	1,95	1,98	2,20
PAGA PRODUCCION	535,12	565,12	576,31	635,10

Artículo 16. Revisión salarial 2011

Se revisa el salario del año 2010 según los siguientes criterios; o Incremento del 1% del salario bruto anual del 2010 revisado, a la paga de producción de marzo creada en 2010.

o Incremento de todos los conceptos salariales en I.P.C.real de 2011, estableciendo el salario de partida para el año 2012.

• La revisión del I.P.C. real se realizará tanto al alza como a la baja con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011, sirviendo para el cálculo del salario del 2012.

• Se aplicará desde 1 de enero de 2011 un 1% a cuenta del I.P.C. real de 2011.

• En caso que el I.P.C. real de 2011 sea superior al 1%, se revisará y abonará dicho incremento del salario bruto anual.

• En caso de ser inferior, se revisarán todos los conceptos salariales a I.P.C.real para el cálculo del salario del 2012 pero no se procederá a la devolución de cantidad alguna.

Con todo ello, resulta la siguiente tabla salarial.

	Grupo 2	Grupo Mixto	Grupo 3	Grupo 4
SALARIO BASICO	1.032,13	1.095,79	1.118,94	1.244,34
PLUS R.S.U.	85,17	90,43	93,13	102,69
TRANSPORTE	6,69	6,69	6,69	6,69
TURNICIDAD	0,40	0,40	0,40	0,40
ASISTENCIA	0,40	0,40	0,40	0,40
NOCTURNIDAD	1,85	1,97	2,00	2,22
PRODUCCION	722,05	762,54	777,56	856,76

Artículo 17. Revisión Salarial 2012

Se revisa el salario del año 2011 según los siguientes criterios; o Incremento del

1% del salario bruto anual del 2011 revisado, a la paga de producción de marzo.

o Incremento de todos los conceptos salariales en I.P.C.real de 2012, estableciendo el salario de partida para el año 2013.

• La revisión del I.P.C. real se realizará tanto al alza como a la baja con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012, sirviendo para el cálculo del salario del 2013.

• Se aplicará desde 1 de enero de 2012 un 0,5% a cuenta del I.P.C. real de 2012.

• En caso que el I.P.C. real de 2012 sea superior al 0,5%, se revisará y abonará dicho incremento del salario bruto anual.

• En caso de ser inferior, se revisarán todos los conceptos salariales a I.P.C.real para el cálculo del salario del 2013 pero no se procederá a la devolución de cantidad alguna.

Artículo 18. Revisión Salarial 2013

Se revisa el salario del año 2012 según los siguientes criterios o Incremento del 1% del salario bruto anual del 2012 revisado, a la paga de producción de marzo.

o Incremento de todos los conceptos salariales en I.P.C.real de 2013, estableciendo el salario de partida para el año 2014.

• La revisión del I.P.C. real se realizará tanto al alza como a la baja con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2013, sirviendo para el cálculo del salario del 2014.

• Se aplicará desde 1 de enero de 2013 un 0,5% a cuenta del I.P.C. real de 2013.

• En caso que el I.P.C. real de 2013 sea superior al 0,5%, se revisará y abonará dicho incremento del salario bruto anual.

• En caso de ser inferior, se revisarán todos los conceptos salariales a I.P.C. real para el cálculo del salario del 2014 pero no se procederá a la devolución de cantidad alguna.

Artículo 19. Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se tratarán de evitar, pero si por causas de fuerza mayor, la empresa se viera obligada a hacerlas, se atenderá a lo legislado al respecto, informando a la Representación de los Trabajadores de quienes la realizan y el número de ellas.

Los precios de cada hora extra para el año 2011 son las estipuladas a

continuación y, para años posteriores, se revisará según porcentaje aplicado al resto de conceptos salariales;

	Hora Extra	Hora Extra Festivo	Hora Extra Festivo Nocturno
Grupo 2	10,62	12,75	14,86
Grupo 3	11,51	13,82	16,12
Grupo Mixto	11,27	13,53	15,77
Grupo 4	12,79	15,36	17,92

Se presentan los siguientes casos específicos;

1. El turno extra en festivo en la Planta de Recuperación de Residuos de Envases se conformará con personal procedente de la Planta de Envases y de la de Reciclaje de R.S.U. de acuerdo al siguiente criterio;

a. Turno de mañana de la Planta de Envases; 2 miembros.

b. Turno de mañana de la Planta de R.S.U.; 3 miembros.

c. Se crearán turnos rotativos entre todos los componentes de cada turno.

2. En las Plantas de Bollullos de la Mitación y Espartinas, continúa vigente el «Acuerdo de Prestación de Servicio de Palista en las Plantas del Aljarafe», firmado en Abril de 2006.

Artículo 20. Plus de Antigüedad

De acuerdo a lo establecido en la reunión de la Comisión Paritaria de 17 de abril de 2000, se conserva el criterio del Plus de Antigüedad por dos trienios y cinco quinquenios; a razón de un 5% del Salario Básico más Plus R.S.U. por trienio y, el 10% del Salario Básico más Plus R.S.U. por quinquenio.

Artículo 21. Incapacidad Laboral

En caso de enfermedad o accidente no laboral se fija la cantidad a recibir en un 60% del Salario Básico, el Plus R.S.U. y la antigüedad desde el día 1 al 21 y, a partir del día 22 el 75 %.

Artículo 22. Accidente Laboral

En caso de accidente laboral, se percibe el 100% de todos los conceptos salvo el transporte y la nocturnidad.

Artículo 23. Plus de Nocturnidad en Planta de Envases

Se Mantendrán los pluses de nocturnidad al personal adscrito a la Planta de Reciclaje de R.S.U. de Montemarta-Cónica en las jornadas laborales en las que, por motivos de producción, presten sus servicios, fuera de horario nocturno, en la Planta de Selección de Envases de Montemarta-Cónica.

Artículo 24. Plus de Calidad

Existe en la Planta de Recuperación de Residuos de Envases un «plus de calidad» personal cuantificado en 4 € por cada partida de PEBD que cumpla con las E.T.M.R. en la sede del recuperador; una vez que este la admita.

Esta cantidad será revisable anualmente de acuerdo al I.P.C. real anual.

Este plus lo cobrará el personal que desempeña labores de triaje.

Artículo 25. Plus de Producción

Existen los siguientes pluses de producción en las plantas de tratamiento de R.S.U.

• Planta de Reciclaje de R.S.U. Montemarta-Cónica.

o Plus de producción a la selección de PEAD.

• Cantidad mínima de recuperación de PEAD en 5.560 Kg/turno, a partir de la cual se percibirá un plus a razón de 1,88 €/Tm.

• La cantidad recuperada se establece a partir de las salidas de PEAD por báscula y el número de balas obtenido por turno.

o Plus de producción a la selección a acero.

• Cantidad mínima de recuperación de «bote-lata r.s.u.» en 72.313 Kg, a partir de la cual se percibirá un plus a razón de 0,135 €/Tm.

• Esta cantidad se percibirá por quienes cobren el plus de PEAD de forma porcentual al mismo.

o Plus de producción de BRICK.

• No existe un mínimo de recuperación, a razón de 2,5

€/Tm, por la totalidad del BRICK recuperado.

• Esta cantidad se percibirá por quienes cobren el plus de PEAD de forma porcentual al mismo.

o Estos pluses los cobrarán el personal que desempeña labores de triaje.

• Plantas de Selección-Transferencia de Bollullos de la Mitación y Espartinas.

o Plus de producción a la selección de brick;

• Los envases de Brick se separarán según necesidad del reciclador final; se establece la posibilidad de detener su recuperación temporalmente.

• Se incentivará al grupo de personal que participe en la selección de este material con una cantidad semanal de 15 €/Tm a repartir entre el personal de selección de la cinta E-3, E-10 y E-10´ (3 personas habitualmente).

o Plus de producción a la selección de palets de madera de acuerdo con los siguientes condicionantes;

• Los palets de madera se separarán según necesidad del reciclador final; se establece la posibilidad de detener su recuperación temporalmente.

• Se incentivará al grupo de personal que participe en la selección de este material con una cantidad equivalente al 50% de la cantidad facturada, lo que conlleva que será variable mensualmente.

o Plus de producción de subproductos de R.S.U. de acuerdo con el siguiente baremo;

• Recuperación de Vidrio: 7,00 €/Tm, a partir de 4.460 Kg.

• Recuperación de Polietileno de Alta Densidad (PEAD): 2,30 €/Tm, a partir de 7760 Kg.

• Recuperación de Polietileno Tereftalato (PET): 2,80 €/Tm, a partir de.1.840 Kg.

• Recuperación de Papel-Cartón: 1,20 €/Tm, a partir de 36.800 Kg.

• Recuperación de Férricos: 3,5 €/Tm, a partir de 16.460 Kg.

o Estos pluses los cobrarán el personal de las plantas del Aljarafe según acuerdo vigente.

Artículo 26. Desplazamientos

Se establece el precio del kilómetro por desplazamientos varios a cuenta de la empresa en 0,334 €/Km.

Será revisable anualmente según I.P.C. real.

Artículo 27. Plus de Turnicidad

Se crea el concepto de «plus turnicidad» como compensación a los trabajadores que desarrollan su jornada laboral en turnos rotativos.

Se valora este plus en 0,40 €/día efectivamente trabajado para 2011, en 0,80 €/día para 2012 y 1,20 €/día para 2013, abonables todos ellos en la nómina mensual siguiente al mes en curso.

A este plus tendrán opción el personal de las plantas de Reciclaje de R.S.U. y Recuperación de residuos de Envases de Montemarta-Cónica y los palistas de las plantas del Aljarafe.

Artículo 28. Plus de Asistencia

Se crea el concepto de «plus de asistencia» como compensación al personal que asiste diariamente al trabajo y no cobran el «plus de turnicidad»:

Se valora este plus en 0,40 €/día efectivamente trabajado para 2011, en 0,80 €/día para 2012 y 1,20 €/día para 2013, abonables todos ellos en la nómina mensual siguiente al mes en curso.

A este plus tendrá opción el personal de la Planta de Reciclaje de R.S.U. y Recuperación de Residuos de Envases de Montemarta-Cónica y de las plantas del Aljarafe que no desarrollan su jornada laboral en turnos rotativos.

Los pluses de turnicidad y de asistencia no serán acumulables entre sí.

Apartado 4. Regulación Interna

Artículo 29. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio, presidida por la persona que la Comisión, de entre sus componentes, en su momento, designe por unanimidad.

Serán vocales de la misma dos representantes por cada una de las partes, social y empresarial intervinientes designados en la forma que decidan las mismas y preferentemente de entre los miembros componentes de la Comisión Negociadora de este Convenio.

La Secretaría será ostentada por un vocal de la Comisión.

Los acuerdos de la Comisión, para que sean válidos, requerirán la presencia, directa o por representación de todos sus componentes y se adoptarán siempre por la mayoría absoluta de la totalidad de los componentes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

1. Las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria de Interpretación serán las siguientes:

a. Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Pacto Articulado y del XV Convenio General de la Industria Química.

b. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

c. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d. Actualización de los salarios fijados en el anexo.

e. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Pacto Articulado se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el párrafo 4 de este mismo artículo sin que se haya emitido resolución o dictamen.

3. Cuando una parte desee utilizar alguno de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) del párrafo 1 de este mismo artículo, hará llegar a los miembros de la Comisión Paritaria de Interpretación, a través de las organizaciones firmantes del mismo, con una antelación de quince días, documentación suficiente que contendrá como mínimo:

a. Exposición del problema o conflicto.

b. Argumentación.

c. Propuesta de solución.

4. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escritopropuesta, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6. En todo caso las resoluciones de la Comisión Paritaria de Interpretación adoptarán la forma escrita y motivada.

Artículo 30. Procedimiento de Denuncia Para Revisión del Pacto Articulado

Las partes firmantes del presente Pacto Articulado se comprometen a iniciar las negociaciones para acordar un nuevo Pacto Articulado un mes antes de la terminación de la vigencia del mismo, es decir, las conversaciones para el nuevo Pacto

Articulado comenzarán a partir del 1 de diciembre de 2013.

Con un mes de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Pacto Articulado que se proponen por la parte denunciante.

Si no mediara denuncia, el Pacto Articulado se prorrogará por años naturales.

Apartado 5. Derechos Sindicales

Artículo 31. Derechos sindicales

Los derechos sindicales de la plantilla de Aborgase son los estipulados en el Capítulo XII del XV Convenio General de la Industria Química.

Artículo 32. Fondo de Recursos del Comité de Intercentros

La empresa aportará 116,83 €/mes durante el año 2011 para el fondo de recursos común del Comité Intercentros, creado en 2005 y, destinado a sus gastos de representación y otros excepcionales.

El uso de este fondo será contra presentación de recibos y/o facturas.

Se revisará este fondo con el I.P.C. real anual.

ANEXO 1

Acuerdo complementario al primer pacto articulado de Abonos Orgánicos Sevilla S.A. al Decimoquinto Convenio General de la Industria Química para el periodo

2010 – 2013 por el que se regulan las condiciones laborales del personal adscrito a Aborgase S.A. previo al proceso de subrogación.

Se mantienen las condiciones laborales actuales de este grupo de trabajadores, salvo en materia salarial, que se aplicará un incremento anual de I.P.C. real más un 0,2% a lo largo del periodo 2010 – 2013.

A continuación aparecen los artículos exclusivos del personal indicado en el punto primero.

Artículo 33. Pagas Extraordinarias

Los trabajadores, mediante el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a tres pagas extraordinarias de una mensualidad cada una, que deberán ser pagadas entre los días 10 al 15 de los meses de julio, diciembre y marzo (del siguiente ejercicio), con los conceptos: Salario Base, Plus de Antigüedad, Plus de Convenio y Plus Especial Basuras.

Artículo 34. Prendas de Trabajo.

Anualmente, a todos los trabajadores se les proveerá de tres prendas de trabajo, una de las cuales serán una cazadora de invierno. Si por causas del trabajo y en el año se deteriorase alguna de estas prendas, la empresa previa devolución de la deteriorada, la sustituirá por una nueva en iguales condiciones.

Artículo 35. Antigüedad

La antigüedad se remunerará a razón de un 5% por cada uno de los dos primeros trienios, y un 10% por cada quinquenio sucesivo, que si bien para su cálculo se utilizará como base el salario actualizado en el momento de su aplicación, su importe total máximo se establece en el 50% de éste.

Artículo 36. Incapacidad Laboral

En situación de incapacidad laboral debida a accidente de laboral, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las retribuciones pactadas en el Convenio Colectivo (arts. 4 y 5).

En los casos de I.T. derivadas de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, la empresa vendrá obligada a complementar hasta el 100% de la retribución, a partir del 4 º día del proceso de I.T.

Artículo 37. Jornada Laboral

La jornada laboral para el personal de vertedero será de 35 horas semanales.

Las horas extraordinarias efectuadas por el personal de báscula para cubrir el

servicio serán compensadas por descanso a razón de 1 día por cada 8 semanas de trabajo. El período de disfrute será establecido por la empresa a efectos de no perturbar el normal proceso productivo.

La jornada del sábado en tareas propias del vertedero Montemarta-Cónica, en horas de 8,00 a 13,00 será cubierta por dos operarios.

Aquel personal cuyo horario semanal se vea desarrollado en 6 días su asistencia el 6.º sábado, se verá premiada además con un plus de 11,71 €. Este plus será de 7,36 € por asistencia en sábados y domingos para los guardas/basculistas, según su cuadro de horarios.

Todos aquellos trabajadores que algún día de su descanso semanal coincida con día festivo, tendrá derecho a un descanso compensatorio de 100%, es decir por cada día festivo, no domingo, en que se dé esta coincidencia le corresponde un día de vacaciones, acumulables en el período vacacional del ejercicio siguiente. Las fracciones de días se redondearán al número de días enteros superior.

Artículo 38. Ayudas para Estudios

La empresa se compromete a seguir manteniendo becas de ayuda a estudios para los hijos de productores que incluirá el importe de la matrícula, los libros del curso y la enseñanza (esto es la mensualidad del colegio) más una ayuda única de 33,39 € para otro material escolar que no sean los propios libros del curso. Igualmente y para desplazarse al centro escolar se les abonará el coste de dicho transporte.

Se revisará esta cantidad anualmente según I.P.C. real del año en curso.

Serán requisitos indispensables para el disfrute de becas:

• Que no repita curso escolar.

• No podrá cambiar de centro escolar con respecto al año anterior sin causas justificadas.

• No se conceden becas para más de un descendiente.

Las becas constituyen una ayuda para Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, E.S.O. Bachiller y Módulos formativos.

Artículo 39. Tablas Salariales

Para el año 2010 y 2011 se establece la siguiente tabla salarial.

CONCEPTO		2010	2011

SALARIO	€/dia	27,95	28,85
PLUS BASURA	€/dia	5,58	5,76
PLUS CONVENIO	€/dia	12,59	12,99
PLUS NOCTURNO	€/jornada	8,09	8,35
PLUS SABADO	€/jornada	11,71	12,09
PLUS SABADO BASCULISTA	€/jornada	7,36	7,59
PLUS DISTANCIA	€/jornada	8,20	8,46

Una vez leída por todos los asistentes y, en prueba de conformidad y aceptación, las partes comparecientes firman por cuadruplicado y a un solo fin el presente Pacto Articulado de Abonos Orgánicos Sevilla S.A. al Decimoquinto Convenio General de la Industria Química para el periodo 2010-2013 en el mismo lugar y fecha indicado al inicio.