

# XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE TRABALLO  
SERVIZO DE RELACIÓNS LABORAIS  
Delegación Provincial de Pontevedra

## CONVENIOS COLECTIVOS

Visto o texto do convenio colectivo da empresa URBASER, SA (Limpeza viaria e recollida RSU de Marín), con nº de código 3603701, que tivo entrada no rexistro único do edificio administrativo da Xunta de Galicia en Vigo o día 04-12-2008, subscrito en representación da parte económica por unha representación da empresa, e, da parte social, polo delegado de persoal, en data 31-07-2008, e de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta delegación provincial,

ACORDA:

*Primeiro.*—Ordenar a súa inscrición no libro rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e a notificación ás representacións económica e social da comisión negociadora.

*Segundo.*—Ordenar o seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

*Terceiro.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER, S.A. - MARÍN

#### CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES

##### ARTÍCULO 1.—ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre la Empresa URBASER, S.A. y sus trabajadores/as adscritos al centro de trabajo de recogida pública de basura del Ayuntamiento de Marín.

##### ARTÍCULO 2.—VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, no obstante, con independencia de la fecha en que salga publicado en el BOP, los efectos económicos indicados en las tablas salariales (Anexo I) tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2008.

La duración del presente convenio se pacta por tres años, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante, se seguirá aplicando su articulado, excepto lo referente al incremento salarial, hasta la firma del nuevo Convenio que lo sustituya.

##### ARTÍCULO 3.—ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio Colectivo se suscribirá para el término municipal de Marín, en el cual la Empresa realiza, por concesión administrativa del Excelentísimo Ayuntamiento de Marín, la recogida pública de basura en la indicada localidad.

##### ARTÍCULO 4.—ÁMBITO PERSONAL

Afecta a todos/as los trabajadores/as que actualmente están empleados por la Empresa URBASER, S.A. en el centro de trabajo de Marín, así como aquellos/as que lo sean en un futuro.

##### ARTÍCULO 5.—DENUNCIA

El presente Convenio Colectivo se considerará automáticamente denunciado, una vez terminada la vigencia prevista en el Artículo 2, sin necesidad de preaviso alguno

##### ARTÍCULO 6.—SUBROGACIÓN

Se estará a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49 y siguientes del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado publicado en el B.O.E. nº 58 el 7 de marzo de 1996

Asimismo, el cambio de titularidad exigirá el reconocimiento de la representación sindical de los trabajadores afectados.

##### ARTÍCULO 7.—CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Serán respetadas en su integridad aquellas situaciones individuales o colectivas que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras contenidas en el presente Convenio.

##### ARTÍCULO 8.—COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, incluso el judicial.

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del convenio, resulten superiores a éste. En caso contrario serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que queden pactadas.

##### ARTÍCULO 9.—COMISIÓN MIXTA PARITARIA

En el plazo máximo de quince días se constituirá una Comisión Paritaria de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio, integrada por un representante de la empresa y otro representante de la parte social. Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir como consecuencia de la interpretación de este convenio será sometida a informe o decisión de la Comisión Paritaria antes de entablar reclamación ante la autoridad laboral competente o de la adopción de medidas legales de presión. El mencionado informe deberá ser emitido por la Comisión Paritaria en el plazo máximo de diez días contados desde el día siguiente al que hubiera sido solicitado.

Sus funciones son las siguientes:

- Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- Todas aquellas actividades que tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.
- Las reuniones de la Comisión Mixta no se descontarán del crédito de horas sindicales cualquiera que fuese la parte que convoque la reunión.

##### ARTÍCULO 10.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de la Empresa que deberá ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

Dadas las especiales características de los cometidos profesionales desarrollados por la categoría profesional de Encargado, éste se compromete a mantener las mismas condiciones y tareas de trabajo que viene prestando en la actualidad.

#### CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

##### ARTÍCULO 11.—RETRIBUCIONES SALARIALES

La estructura del salario está constituida por los siguientes conceptos:

- Salario base
- Plus tóxico-penoso-peligroso.
- Plus de nocturnidad.
- Plus de actividad.
- Plus de conducción

**ARTÍCULO 12.—PAGO DE SALARIOS**

El pago de la nómina mensual se efectuará no más tarde del día tres del mes siguiente.

Para todas las categorías, las horas extraordinarias se abonarán a 10 € en el año 2008. En los años 2009 y 2010, las horas extras se abonarán a 11 € .

**ARTÍCULO 13.—SALARIO BASE**

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría. En el caso de las categorías de Auxiliar Administrativo, Capataz y Encargado tendrá carácter mensual.

**ARTÍCULO 14.—PLUS TÓXICO-PENOSO-PELIGROS**

Se percibirá en la cuantía que para cada categoría profesional se establece en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado con un importe del 20 % del Salario Base según las tablas salariales anexas. En el caso de las categorías de Capataz y Encargado tendrá carácter mensual.

**ARTÍCULO 15.—PLUS DE NOCTURNIDAD**

Los trabajadores que presten sus servicios entre las veintinueve horas y las seis de la mañana percibirán, por día efectivamente trabajado, un plus de nocturnidad equivalente al 25% del salario base diario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Se considerará que se devenga el citado plus cuando se trabaje al menos la mitad de la jornada en dicho horario.

**ARTÍCULO 16.—PLUS DE ACTIVIDAD**

Se percibirá en la cuantía que para cada categoría profesional se establece en la tabla salarial anexa. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado. En el caso de la categoría de Capataz tendrá carácter mensual.

**ARTÍCULO 17.—PLUS DE TRANSPORTE**

Se establece un plus de transporte de carácter extrasalarial por día efectivo de trabajo y por el importe señalado en las tablas salariales anexas cuyo objetivo es compensar los gastos de desplazamiento al centro de trabajo que tienen que realizar los trabajadores/as sujetos al ámbito de este Convenio. En el caso de las categorías de Auxiliar Administrativo, Capataz y Encargado tendrá carácter mensual.

**ARTÍCULO 18.—PLUS DE CONDUCCIÓN**

Se establece un plus de conducción para los trabajadores con la categoría de Peón que manejen los vehículos de la Empresa que requieran un permiso de conducir de al menos la clase C. El mencionado plus reflejará el 50% de la diferencia entre los Peones y Conductores y se abonará a los tres Peones que ya realizaban estas funciones a la firma de este Convenio. La percepción de este Plus Conducción supondrá la total disponibilidad de los trabajadores para la realización de las tareas que se les designe tanto de Peón como de Conductor. El Plus tendrá carácter mensual (12) y su importe será fijo.

**ARTÍCULO 19.—PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias iguales al año, denominadas Verano, Navidad y San Martín de Porres (paga de Marzo), en las cuantías respectivas que se establecen en las tablas salariales. Las dos primeras se devengarán semestralmente. La de Verano del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre. Se abonarán entre el día 15 y el 20 de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

La paga de San Martín de Porres se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, prorrateándose mes a mes durante todo el año.

**ARTÍCULO 20.—FESTIVOS**

Debido al carácter público del servicio que se realiza en el Centro de Trabajo de Marín, y siempre que las necesidades del servicio lo requieran, los operarios, en número de personas, que designe la Empresa trabajarán los días festivos.

La compensación por el trabajo de dichos festivos será la siguiente para todas las categorías: para el año 2008, el trabajo en festivos se compensará con 87,00 € /jornada efectiva trabajada;

para los años 2009 y 2010 el precio del festivo se incrementará en los mismos porcentajes que establezca el convenio.

La empresa concederá un día de descanso compensatorio por festivo trabajado y que se abonará como día efectivamente trabajado. Se considerarán como días de fiesta a los efectos oportunos del párrafo anterior, los acordados en la legislación vigente, conforme al calendario laboral publicado en cada momento, tanto en lo que se refiere a los días de fiesta de ámbito nacional, autonómico, como a fiestas locales. Cuando coincidan un domingo y festivo seguidos, se trabajará el festivo de modo que en ningún caso se deje de prestar servicio más de un día consecutivo.

**ARTÍCULO 21.—FESTIVIDAD PATRONAL**

La celebración de la festividad de San Martín de Porres tendrá carácter de festivo y no recuperable a todos los efectos. En el caso de coincidir con domingo o festivo se trasladará al viernes anterior o posterior.

**ARTÍCULO 22.—DOMINGOS**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo la compensación por el trabajo en domingos será única y exclusivamente económica, percibiendo durante el año 2008, por jornada efectiva de trabajo, la cantidad de 87,00 € /jornada para todas las categorías. Para los años 2009 y 2010 el precio por domingo trabajado se incrementará en los mismos porcentajes que establezca el convenio. Estos trabajos serán cubiertos de la forma que se está realizando en la actualidad.

**ARTÍCULO 23.—INCREMENTO SALARIAL**

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio serán los siguientes:

- Año 2008: IPC real año 2007 + 0,60 %
- Año 2009: IPC real año 2008 + 0,80 %
- Año 2010: IPC real año 2009 + 1,00 %

Estos incrementos se aplicarán respecto de las tablas correspondientes al año inmediatamente anterior.

Los incrementos aquí señalados tendrán eficacia con efectos 1 de enero de 2008 excepto aquellos en los que se especifique otra cosa.

**ARTÍCULO 24.—ANTICIPOS REINTEGRABLES**

El personal fijo con más de (6) meses de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 1.000 € . como máximo.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período de 1 año máximo, quedando a criterio de la Empresa y el representante de los trabajadores, la procedencia o no de la concesión de los préstamos. Tendrán prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etc., muerte o enfermedad grave del trabajador o sus descendientes.

La Empresa pondrá a su disposición para anticipos un fondo de 2.000 € .

**ARTÍCULO 25.—DIETAS**

La empresa se hará cargo económicamente de los desplazamientos por motivos laborales fuera del Municipio, siempre que haya que pernoctar en el lugar de desplazamiento, o cuando sea necesario comer y/o cenar en el mismo. Cuando sea necesario utilizar el vehículo propio del trabajador para los mismos, se abonará el kilometraje a razón de 0.19 euros/kilómetro. Será obligación del trabajador desplazado, presentar facturas de los gastos por desplazamiento (autopista, parking y comidas). Para el año 2010 el importe por kilometraje se actualizará de conformidad con lo que se establezca en la Ley General de Presupuestos del Estado.

**CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO.****ARTÍCULO 26.—JORNADA DE TRABAJO**

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de la forma que se viene haciendo habitualmente.

**ARTÍCULO 27.—VACACIONES**

Las vacaciones se disfrutarán por meses naturales para el año 2008 y sucesivos de vigencia del convenio. Las vacaciones del auxiliar administrativo serán de 31 días para el año 2008 y sucesivos de vigencia del convenio, debiendo disfrutarlas en tres veces con la siguiente distribución: 8 – 15 – 8.

Las vacaciones se retribuirán conforme a la cuantía señalada en las tablas salariales.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, excepto en los casos de liquidación por finalización del contrato o despido.

La Empresa, previa consulta con los/as representantes de los trabajadores, confeccionará un cuadro de vacaciones con tres meses de antelación mínima al comienzo de su disfrute que será expuesto en el tablón de anuncios y de la que se le entregará una copia firmada y sellada a los/as representantes de los trabajadores.

Se disfrutarán por año natural de servicios. En el caso de que un trabajador/a sea empleado en el transcurso del año o cause baja en la Empresa, disfrutará del período de vacaciones que corresponda al tiempo de vinculación con la Empresa.

Los trabajadores/as podrán cambiar el turno de vacaciones, total o parcialmente, con otro/a compañero/a de la misma categoría profesional y turno de trabajo, previa comunicación y posterior autorización de la Empresa.

En caso de las licencias previstas en el artículo siguiente por muerte o nacimiento y, asimismo, por IT derivada de accidente, el período de vacaciones se interrumpirá durante los días que duren las licencias o, en su caso, la baja por IT, pactando la Empresa y el trabajador la fecha de disfrute de esos días.

**ARTÍCULO 28.—PERMISOS Y LICENCIAS**

El personal afecto por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que concurran los requisitos legalmente establecidos, a disfrutar de los siguientes permisos y licencias:

**PERMISOS**

La Empresa podrá conceder al personal que lo solicite y por causas justificadas hasta quince días de permiso al año, sin sueldo y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Los permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de quince días a la fecha de su disfrute, salvo casos de urgente necesidad.

**LICENCIAS**

El personal tendrá derecho, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la Ley, a los días de licencia retribuida en la forma y condiciones que a continuación se indican. Además, como norma general todas las licencias comenzarán en día laborable.

1. Por matrimonio del trabajador/a: veinte días naturales, pudiendo empezar a disfrutarlos con antelación al día de las nupcias, siempre y cuando éste, esté dentro del período de licencia.
2. Matrimonio de hijos: dos días si es en la provincia y tres si es fuera de ella.
3. Por nacimiento de hijos o adopción: tres días. En caso de que se requiera intervención quirúrgica o que el nacimiento sea fuera de la provincia la licencia será de 4 días.
4. Accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, padres o hijos: cuatro días. En caso de fallecimiento la licencia será de 5 días.
5. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
6. Accidente, enfermedad grave u hospitalización de abuelos, hermanos o nietos: tres días. En caso de fallecimiento la licencia será de 4 días.
7. Fallecimiento de suegros/a, nueras o yernos: dos días.
8. Por traslado de domicilio habitual: dos días.

9. Por renovación del permiso de conducir de las clases A, B, C, D y E de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa: por el tiempo que le sea necesario para efectuar los exámenes.
10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
11. El día posterior a una intervención quirúrgica del trabajador realizada en un centro público y que no requiera encontrarse en situación de I.T.
12. El día de intervención quirúrgica por cirugía ambulatoria en centro público de cónyuge, hijos y padres.
13. Todo trabajador/a que una vez iniciada su jornada de trabajo y que en el transcurso de la misma se sintiera enfermo o recibiera notificación de accidente o enfermedad grave de algún familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y tuviera que abandonar su puesto de trabajo, con posterior justificación médica, percibirá el importe total de dicha jornada. En estos casos, la licencia comenzará a contar a partir del día siguiente.
14. Si por motivos de hospitalización de familiares de primer grado, debido a enfermedad grave o por necesidad de operación, se establecieran turnos de asistencia en el hospital a fin de atender al enfermo, el trabajador podrá comenzar su licencia en fecha posterior al hecho causante. Será necesaria la autorización de la Empresa.
15. La referencia que en los apartados anteriores se hace al cónyuge, se entenderá hecha, asimismo, a la compañera/o que de forma estable y en situación de hecho asimilable al matrimonio, convivan con el trabajador/a, previa certificación de convivencia que acredite dicha situación.
16. Para el año 2008 los trabajadores/as tendrán derecho a dos días de asuntos propios. Para el año 2009 y sucesivos de vigencia del convenio, los trabajadores tendrán derecho a 3 días de asuntos propios.

Será requisito la previa autorización de la Empresa, y se disfrutarán de forma que nunca puedan coincidir dos o más trabajadores. Este día deberá disfrutarse necesariamente dentro de cada año natural y no podrá acumularse a las vacaciones naturales.

**ARTÍCULO 29.—ROPA DE TRABAJO**

A).—Se entregará anualmente de forma alternativa, al personal fijo, la siguiente:

**1.—CONDUCTORES****Anual**

- 3 Pantalones
- 3 Polos de algodón, 2 manga corta y 1 manga larga
- 1 Anorak
- 4 Pares de calcetines de algodón
- 1 chalecos reflectantes de alta visibilidad
- 1 visera
- 1 gorro de lana
- Guantes según necesidad

**Bianual**

- 1 Par de Botas hidrofugada con goretex modelo OHMIO-TOP
- 1 Traje de agua con forro transpirable

**2.—PEONES****Anual**

- 3 Pantalones
- 3 Polos de algodón, 2 manga corta y 1 manga larga
- 1 Anorak
- 4 Pares de calcetines de algodón
- 1 chalecos reflectantes de alta visibilidad
- 1 visera
- 1 gorro de lana
- Guantes según necesidad

Bianual

- 1 Par de Botas hidrofugada con goretex modelo OHMIO-TOP
- 1 Traje de agua con forro transpirable

### 3.—MECÁNICOS

Anual

- 3 Pantalones
- 3 Polos de algodón, 2 manga corta y 1 manga larga
- 1 Anorak
- 4 Pares de calcetines de algodón
- 1 chalecos reflectantes de alta visibilidad
- 1 visera
- 1 gorro de lana
- Guantes según necesidad

Bianual

- 1 Par de Botas hidrofugada con goretex modelo OHMIO-TOP
- 1 Traje de agua con forro transpirable

### 4.—LA ROPA SE ENTREGARÁ EL MES DE MARZO

B).—Al resto del personal con contratos temporales para suplir vacaciones, procesos de I.T. etc., se le entregará anualmente:

- 2 Pantalones
- 2 Polos de algodón
- 1 Chaquetilla
- 1 Traje de aguas
- 4 pares de calcetines de algodón
- 1 botas
- 1 botas de agua
- 1 chaleco reflectante de alta visibilidad
- 1 visera
- Guantes según necesidad

C).—En todos los casos, cuando realizando el trabajo, ésta se rompa, o quede inservible, la Empresa la cambiará por otra nueva, previa entrega de la prenda deteriorada.

D).—Para la confección de la ropa se tendrá en cuenta la diferencia de sexo.

E).—Cuando el Comité de Seguridad y Salud elija la ropa, se le entregará una muestra de la misma.

F).—Se entregará, además al personal que voluntariamente lo solicite, una faja lumbar.

G).—Al causar baja definitiva en la empresa, el trabajador estará obligado a devolver la totalidad de la ropa de trabajo.

H).—A partir de la firma de este convenio, los trabajadores recibirán:

- Un par de zapatos de seguridad, cada verano.
- Un traje de aguas altamente transpirable y serigrafiado.

### ARTÍCULO 30.—SEGURO COLECTIVO

La Empresa suscribirá una póliza que garantice las siguientes indemnizaciones:

- En caso de fallecimiento por accidente no laboral o enfermedad común: 13.000 € .
- En caso de fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional: 21.000 € .
- En caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 20.000 € .
- En caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 23.000 € .

Las indemnizaciones a percibir por cada una de las contingencias establecidas en el presente artículo son excluyentes entre sí

La referida póliza entrará en vigor dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio.

### ARTÍCULO 31.—INCAPACIDAD TEMPORAL

En los supuestos de IT derivada de accidente laboral la Empresa complementará hasta el 100% del salario mensual, excepto el plus de transporte, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma.

Del mismo modo se complementará hasta el 100% en los casos de hospitalización, mientras dures esta, y durante el periodo de convalecencia hasta un máximo de diez días.

En los supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará de la siguiente forma:

- Si se tratara de la primera o segunda baja del trabajador derivada de enfermedad común o accidente no laboral en los doce meses anteriores:
- Hasta el 85% de las retribuciones salariales detalladas en los Anexos del presente convenio, excepto el plus de transportes, desde el primer día de la baja hasta el vigésimo
- Hasta el 100%, desde el vigésimo primer día en adelante
- Si se tratara de la tercera baja del trabajador derivada de enfermedad común o accidente no laboral en los doce meses anteriores:
- Hasta el 75% de las retribuciones salariales detalladas en los Anexos del presente convenio, excepto el plus de transporte, desde el primer día de la baja hasta el vigésimo
- Hasta el 100%, desde el vigésimo primer día en adelante
- Si se tratara de la cuarta baja y siguientes del trabajador derivada de enfermedad común o accidente no laboral en los doce meses anteriores:
- Los dos primeros días de la IT, según Ley
- Hasta el 60% de las retribuciones salariales detalladas en los Anexos del presente convenio, desde el tercer día de la baja hasta el vigésimo.
- Hasta el 100%, desde el vigésimo primer día en adelante
- Igual criterio se seguirá con respecto al abono de las pagas extraordinarias.

### ARTÍCULO 32.—RETIRADA DEL CARNÉ DE CONDUCIR

En el supuesto de que a un/a conductor/a, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo las funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, respetándole durante el tiempo de retirada del carné los emolumentos de conductor.

En caso de que la retirada del permiso de conducir fuese con un vehículo particular, la Empresa, le acoplará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de retirada del carné percibiendo los salarios correspondientes a la nueva categoría asignada.

Lo dispuesto en este artículo no tendrá efectos cuando la retirada del carné de conducir se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez, toxicomanía o en aquellos casos en que el trabajador, a requerimiento de las autoridades competentes, no preste su consentimiento o se niegue a realizar las pruebas que pudieran solicitarle

## CAPÍTULO IV. SEGURIDAD E HIGIENE

### ARTÍCULO 33.—SEGURIDAD E HIGIENE

Dada la importancia que reconocen los firmantes a la prevención de accidentes, se incluye este capítulo dedicado a la seguridad e higiene en el trabajo. Ambas partes consideran de obligada aplicación la legislación sobre la seguridad e higiene y a tal efecto se constituirá un Comité de Seguridad y Salud con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias, así como para la puesta en práctica de lo estipulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### ARTÍCULO 34.—MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

La dirección de la Empresa adoptará las medidas de Seguridad e Higiene pertinentes, como consecuencia del control del lugar de trabajo y de las instalaciones e instrumentos que pone a disposición de los/as trabajadores/as. Las medidas de prevención

afectará igualmente a los/as trabajadores/as, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales e instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones, debiendo poner en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto de los representantes de los trabajadores, todas las anomalías que se detecten para que se adopten las medidas oportunas.

#### ARTÍCULO 35.—COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición de carácter paritario. La representación de la parte social estará compuesta por el correspondiente número de Delegados/as de Prevención, de los cuales uno de ellos será el/la Delegado/a de Personal.

#### ARTÍCULO 36.—FUNCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

- Promover la observación de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos laborales.
- Fomentar la colaboración de todo el personal en prácticas y observancia de las medidas preventivas, estimular la enseñanza, propaganda de Seguridad e Higiene en el trabajo, fundamentalmente entre los/as representantes de los/as trabajadores/as.

La empresa facilitará los medios de propaganda necesarios a fin de que todo el personal esté al día sobre las recomendaciones, obligaciones y prácticas en materia de Seguridad e Higiene.

#### ARTÍCULO 37.—RECONOCIMIENTO MÉDICO

Anualmente se realizará un reconocimiento médico para todo el personal. El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador.

### CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES

#### ARTÍCULO 38.—AYUDA ESCOLAR

Con el fin de compensar los gastos de matriculación escolar, libros, etc. se establece un Fondo Social a repartir entre los trabajadores/as que lo justifiquen. El importe del fondo para la ayuda escolar será de 1.500 € para el año 2008 y sucesivos de vigencia del convenio.

Una vez justificado el gasto por el trabajador/a, el importe establecido al mismo se abonará en el mes de octubre.

#### ARTÍCULO 39.—EXCEDENCIAS

Se considerará excedencia forzosa, y por lo tanto obligatoria su concesión, el nombramiento de un trabajador/a para desempeñar un cargo de carácter público. El tiempo que dure esta excedencia se contará para la antigüedad a todos los efectos.

Todo trabajador/a con un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en lo referente al plazo mínimo

#### ARTÍCULO 40. – CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que

se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.
3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
4. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
5. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.
6. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen
7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción
8. En los supuestos de riesgos durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o otro compatible con su estado

#### EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo,

tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a curso de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

**REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado, directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**PERMISOS RETRIBUIDOS**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en treinta minutos con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva a en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Será nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión del contrato por razones de maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

**ARTÍCULO 41.—VACANTES PROVISIONALES**

En caso de que por necesidades del servicio sea necesario cubrir un puesto de trabajo de superior categoría, tendrán preferencia los trabajadores que en ese momento presten sus servicios en la Empresa siempre y cuando reúnan las suficientes condiciones físicas y técnicas.

**ARTÍCULO 42.—JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el R. D., 1194/1985 de 17 de julio o legislación vigente, y la empresa estará obligada a encontrar a otro trabajador conforme a lo dispuesto en dicha norma.

**ARTÍCULO 43.—JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO**

Al amparo de lo dispuesto por el Art. 166.2 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el Art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la Empresa informe de la Entidad gestora que certifique estas condiciones generales. Junto al mencionado informe deberá presentarse escrito del interesado dirigido a la Empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas por la legislación vigente

De forma general, y a título meramente orientativo, las condiciones que han de cumplir los trabajadores a jornada completa que quieran acceder a la jubilación anticipada parcial, son las siguientes:

	<i>Edad Mínima del Trabajador</i>	<i>Antigüedad en la empresa</i>	<i>Años de cotización</i>
Año 2008	60 años	2 años	18 años
Año 2009	60 años y 2 meses	3 años	21 años
Año 2010	60 años y 4 meses	4 años	24 años
Año 2011	60 años y 6 meses	5 años	27 años
Año 2012	60 años y 8 meses	6 años	30 años
Año 2013	60 años y 10 meses	6 años	30 años
Año 2014 y siguientes	61 años	6 años	30 años

A efectos de la antigüedad mínima del trabajador en la empresa, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el Artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo, y a efectos del periodo previo de cotización a la Seguridad Social, no se tendrá en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias ni la aplicación de bonificaciones por razón de edad.

El porcentaje de jornada en que se podrá solicitar la jubilación parcial será, para cada año, como máximo el indicado en la columna (Máximo Jubilación Parcial) de la siguiente tabla, y como mínimo el 25%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de URBASER, S.A. como mínimo en el porcentaje restante de jornada reseñado en la columna (Mínimo Prestación Laboral), y como máximo el 75%. No obstante, si por necesidades del servicio fuera necesario, URBASER, S.A. podrá modificar, mediante acuerdo con el trabajador, los porcentajes antes mencionados respetando en todo caso los porcentajes máximos y mínimos de jubilación parcial establecidos anteriormente para cada año. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

	Máximo Jubilación Parcial	Mínimo Prestación Laboral	Mínimo Jubilación Parcial	Máximo Prestación Laboral
Año 2008	85%	15%	25%	75%
Año 2009	82%	18%	25%	75%
Año 2010	80%	20%	25%	75%
Año 2011	78%	22%	25%	75%
Año 2012 y siguientes	75%	25%	25%	75%

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse, salvo pacto en contrario, durante los meses de julio, agosto y septiembre, y en los turnos y horarios que establezca la empresa URBASER, S.A. para cada trabajador. No obstante, la prestación laboral en el transcurso del primer año y durante el último, estará condicionada a la fecha de solicitud, estableciendo URBASER, S.A. la fecha de la prestación en el caso de no ser posible realizarla en los meses mencionados anteriormente.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en los que se trabaje, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengo superior a la mensual.

La Empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo por escrito en modelo oficial con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la Empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la Empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.

La jornada del trabajador relevista podrá ser a tiempo parcial o a jornada completa. En todo caso, su duración debe ser, como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido que se jubila parcial y anticipadamente, pudiendo en consecuencia simultanearse con la del trabajador que se jubila parcialmente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Convenio General del Sector, publicado en el BOE de 7 de marzo de 1996

El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquél para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.

Las prendas de trabajo se entregarán a los jubilados parcialmente en función de los criterios que determine la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se es-

tablece, como excepción al régimen convencional previsto en este convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en el artículo 30 del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento que corresponda en función de la contingencia, durante el periodo en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el Artículo 30 del vigente Convenio Colectivo, le serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso de que la baja médica o fallecimiento que hubiese sido el origen de dichas contingencias se produzca durante el periodo en que el trabajador estuviese prestando sus servicios profesionales para la Empresa

Los artículos 24 y 28.15 del vigente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores jubilados parcialmente en proporción a la jornada efectivamente trabajada

En todo lo no reflejado expresamente en este artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo

Cuando se modifique la legislación vigente, la empresa y la representación de los trabajadores se reunirán para valorar la nueva regulación. Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

## CAPÍTULO VI. CODIGO DE CONDUCTA

### ARTÍCULO 44.—CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente acuerdo sobre el código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores/as y de la empresa.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

### ARTÍCULO 45. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

En los Convenios de ámbito inferior podrá desarrollarse el régimen disciplinario.

### ARTÍCULO 46. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbar el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Falta de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
17. Cualquier otra de semejanza naturaleza.

#### ARTÍCULO 47. FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no

autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.
25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.
27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.
30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.
31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.
33. Todas aquellas otras de semejanza naturaleza.

#### ARTÍCULO 48. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.
5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.
6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.
14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
16. La desobediencia continuada o persistente.
17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.
18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.
20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.
22. Las faltas de semejanza natural.

#### ARTÍCULO 49. PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES Y FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### ARTÍCULO 50. SANCIONES. APLICACIÓN

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

##### 1. POR FALTAS LEVES

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

##### 2. POR FALTAS GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

##### 3. POR FALTAS MUY GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
- Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador; la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

## CAPÍTULO VI OTRAS CONDICIONES

#### ARTÍCULO 51.—NORMAS SUBSIDIARIAS DE APLICACIÓN

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio General de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillados, publicado en el BOE de 7 de marzo de 1996 y demás disposiciones legales que lo desarrollen y complementen.

#### ARTÍCULO 52.—PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Mediante este acuerdo colectivo, las partes firmantes se comprometen a establecer un plan de igualdad entre hombres y mujeres para garantizar la igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Todo esto se concretará en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres publicada en el BOE con fecha 23 de marzo de 2007.

Vigo, 9 de xaneiro de 2009.—O delegado provincial, Pedro Borrajo Rivas. **2009000517**

MARÍN - TABLA SALARIAL DEFINITIVA 2008 INCREMENTO 4,80% (IPC 2007 - 4,2% + 0,60%)										
CATEGORÍA	Salario Base	Plus Tóxico	Plus Nocturno	Plus de transporte	Plus actividad	Vacaciones	Paga de verano	Paga de navidad	Paga de San Martín de Porres	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR	23,97	4,79	5,99	4,79	9,69	1.055,18	1.055,18	1.055,18	1.055,18	17.493,23
PEÓN	21,86	4,37	5,47	4,79	6,95	974,43	974,43	974,43	974,43	15.603,13
AUX. ADMINISTRATIVO	824,12	0,00	0,00	112,37	0,00	1.049,47	1.049,47	1.049,47	1.049,47	14.499,17
CAPATAZ	718,98	143,80	0,00	143,80	290,84	1.098,53	1.055,20	1.055,20	1.055,20	18.535,68
ENCARGADO	1.543,69	308,74	0,00	112,04	0,00	1.964,49	1.964,49	1.964,49	1.964,49	29.467,16